

جامعة مؤتة

كلية الدراسات العليا

مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

إعداد الطالبة

آلاء طارق الضمرات

إشراف الأستاذ الدكتور

أحمد محمد بطّاح

رسالة مقدمة إلى كلية الدراسات العليا

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

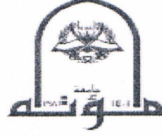
في الإدارة التربوية قسم الأصول والإدارة التربوية

جامعة مؤتة، 2016

الآراء الواردة في الرسالة الجامعية

لا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر جامعة مؤتة

بسم الله الرحمن الرحيم



MUTAH UNIVERSITY
College of Graduate Studies

جامعة مؤتة
كلية الدراسات العليا

نموذج رقم (14)

قرار إجازة رسالة جامعية

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من الطالبة الاء طارق الضمرات الموسومة بـ:

مستوى الصحة المنظمية في جامعات اقليم الجنوب من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في **الادارة التربوية.**

القسم: الأصول والإدارة التربويه.

	التوقيع	التاريخ	
أ. د. أحمد بطاح		28/7/2016	مشرفاً ورئيسا
د. باسم الحوامدة		28/7/2016	عضواً
د. نايل الرشايدة		28/7/2016	عضواً
د. سليمان سالم الحجايا		28/7/2016	عضواً

عميد الدراسات العليا

د. محمد المحاسنة

MUTAH-KARAK-JORDAN
Postal Code: 61710
TEL :03/2372380-99
Ext. 5328-5330
FAX:03/ 2375694
e-mail: dgs@mutah.edu.jo sedgs@mutah.edu.jo
http://www.mutah.edu.jo/gradest/derasat.htm

مؤته – الكرك – الاردن
الرمز البريدي :61710
تلفون :03/2372380-99
فرعي 5328-5330
فاكس 03/2 375694
البريد الالكتروني
الصفحة الالكترونية

الإهداء

إلى نبراس الأمل.. إلى من خجلت الورود من أنفاسها.. إلى من تدحرجت كل النجوم تحت قدميها لتتأمل ما صنعت بفخر وتلمع.. إلى من أمدتني بدعواتها وابتساماتها.. إلى القلب الحنون.. إلى من أنظر الى وجهها فيبدو لي العمر أزهى وأمتع .. إلى أمي الحبيبة.

إلى من ذاق حلو الحياة ومرها.. إلى من ناضل وجاهد لتعليم أبنائه.. إلى من لون الكون وجعل منه ترنيمة هادئة.. إلى من ساعدني للوصول إلى هذه المرتبة.. إلى أعز انسان على قلبي ..إلى أبي الحبيب.

إلى رفقاء دربي.. إلى من قطفوا الابتسامة وطبعوها على أحزاني .. إلى من علموني هندسة العبارة.. إلى إخوتي الأعزاء

إلى نفسي التي أخجل منها بأن تأتي نهاية هذه المرحلة بالعقل نفسه الذي ابتدأت به .. أهدي هذا الجهد المتواضع

الشكر والتقدير

من لا يشكر الناس لا يشكر الله وفي هذا المقام لا يسعني إلا أن أتقدم بالشكر والتقدير للأب الفاضل الأستاذ الدكتور أحمد بطاح الذي أتحفني بتوجيهاته القيمة خلال مرحلة إعداد هذه الرسالة المتواضعة، كما أشكر كل من علمني حرفا أو أضاف إلى قاموسي معرفة، وأتقدم بالشكر والتقدير إلى المكان الذي استقينا منه حب المعرفة جامعة مؤتة.

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

الملخص

مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

آلاء طارق الضمرات

جامعة مؤتة، 2016

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، ولتحقيق هدف الدراسة فقد تم تطوير أداة للدراسة (الاستبانة)، تم التأكد من صدقها وثباتها، وتم توزيعها على عينة الدراسة التي تكونت من (264) عضو هيئة تدريس من جامعات إقليم الجنوب، وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي: أن مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب جاء بمستوى متوسط، بلغ (3.40) للأداة ككل، وللمجالات تراوح بين (3.52-3.21)، وحل مجال(التكامل المؤسسي) في المرتبة الأولى في حين حل مجال (الروح المعنوية) في المرتبة الأخيرة. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى للرتبة الأكاديمية. ووجود فروق في مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير النوع الاجتماعي في مجال التكامل المؤسسي ولصالح الإناث، وكذلك وجود فروق في مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الكلية في مجال الجوانب الأكاديمية ولصالح الإنسانية.

وبناء على النتائج فقد قدمت الباحثة عددا من التوصيات منها: ضرورة سعي إدارات الجامعات لتبني مفهوم الصحة المنظمية من خلال وضع خطط استراتيجية واقعية لتحسين مستوى الصحة المنظمية بأبعادها المختلفة بالجامعات، وذلك كخطوة أولية لنشر ثقافة الصحة المنظمية من تهيئة وتغيير وتدريب وتطوير مستمر، العمل على تعزيز توافر المعنويات في الجامعات من خلال تقديم حوافز معنوية ومادية لأعضاء هيئة التدريس.

كلمات مفتاحية: الصحة المنظمية، جامعات إقليم الجنوب.

Abstract

The Level of Organizational Health In The South Universities as Perceived by the faculty

Alaa T Dammrat
Mutah University 2016

The study aimed at identifying the Level of Organizational Health in the south universities as Perceived by the faculty, In order to achieve the study objective, it has been the development of a tool for the study of (resolution), it was ascertained sincerity and persistence, and distributed to a sample study, which consisted of (264) faculty member of south universities The study concluded the following : that the Level of Organizational Health in the south universities as Perceived by the faculty came medium where the solution field (Institutional Integrity) in the first rank and moderately while solving the field (Morale) ranked last and moderately. And also showed a lack of statistically significant differences in the Level of Organizational Health in the south universities as Perceived by the academic rank. There are differences in the gender of Level of Organizational Health in the south universities as Perceived by the faculty the variable gender and that the differences in the availability in field (Institutional Integrity) of in favor of females. There are differences in the college of Level of Organizational Health in the south universities as Perceived by the faculty the variable gender and that the differences in the availability in field (academic aspects) of in favor (Humanitarian).

The study recommended, the need for departments of south universities to adopt the concept of organizational health through the development of strategic plans to improve the various dimensions of organizational health at south universities, as a preliminary step to spreading the culture of organizational health to create and change and continuous training and development, To promote the availability of morale in south universities through moral and material incentives for faculty.

Key wored: Organizational Health, South Universities

الفصل الأول
مشكلة الدراسة وأهميتها

1.1 المقدمة

تعتبر الجامعات من المؤسسات المهمة التي يعتمد عليها المجتمع في تحقيق تطوره وتقدمه وتحريك التنمية، وذلك من منطلق وظائف الجامعة الأساسية، التي ترفد من خلالها مؤسسات المجتمع وقطاعاته بالمختصين والأفراد المدربين في مختلف مجالات التنمية، وهي تمثل المراكز الأساسية للبحوث العلمية والتطبيقية التي يصعب بدونها إحداث أي تقدم معرفي أو اقتصادي أو اجتماعي، هذا عدا عن كون الجامعة تتحمل مسؤولية فريدة تجاه الخدمة العامة والمساهمة في التنمية الشاملة باعتبارها مؤسسة اجتماعية تؤثر وتتأثر بما يحيط بها من مناخات.

وتقوم الجامعة بدورٍ مهم في مجال التقدم المعرفي وما يضاف إليه من جديد، ويتأثر أداؤها بالتغيرات الاجتماعية والسياسية والثقافية والاقتصادية المختلفة، حيث تقوم بنقل المعرفة إلى الدارسين في ظل قيم مقبولة وأهداف عملية معتمدين على أساليب وطرائق متنوعة تناسب التقدم العلمي. ولعل هذا تأكيد على ديناميكية العمل الجامعي، واعتبار الجامعة نظاما مفتوحا على البيئة الخارجية بكل معطياتها (العقيل والحياري،2014).

ويعتبر المناخ الجامعي من أهم السمات التي تدل على فاعلية وحيوية الجامعة، ولكن قصور مصطلح المناخ التنظيمي في الدلالة على كافة المؤشرات المعبرة عن كفاءة الجامعة وفاعليتها ومستوى حيويتها استدعى استخدام مصطلح آخر هو الصحة المنظمية والذي يتضمن أبعاد متنوعة وأكثر شمولية مثل وضوح الأهداف ومستوى التكيف والتماسك المؤسسي والاستقلالية ودرجة الإبداعية وحل المشكلات، أو على حد تعبير "نيوجيبيور" (Neugebauer, 1990) إنه لكي يكون الجسد صحيا فإنه لا بد أن ينجز وظائفه بتناسق تام، وفي المقابل فلكي تكون المنظمة صحية فلا بد من إتمام المجموعة المعقدة من الوظائف الإدارية والشخصية بصورة متزامنة ومتناغمة. وتعد الصحة مدخلا مهماً من

مدخلات العملية التربوية في الجامعات الأردنية، ومقياسا مميزا لقدرتها على مواكبة التطور ومستجدات العصر، للقيام بدورها تجاه المجتمع لتنبت جيلاً قادرا على مسايرة ركب الحضارة والتطور والنمو للارتقاء بنمو البلد وتماسكه، وتفاعله مع المجتمع المحلي والعالم الخارجي.

وتواجه المنظمات كثيراً من التغيرات التي تؤثر فيها، حيث مما لاشك فيه أن هذه التغيرات تجلب معها قيماً وعادات جديدة تتجسد في أنماط سلوكية جديدة تسهم في بناء قدرات المنظمة وزيادة فاعلية أدائها.

وللصحة المنظمية دوراً مهما في بوتقة العملية الإدارية التي تنصهر فيها القيم والمبادئ لتشكل ما يعرف بالتأثير على السلوك البشري الذي ينتهجه العاملون في المنظمات وبالتالي تطمح القيادات العليا إلى صبغ الثقافة المنظمية لسلوكيات هؤلاء الأفراد ليتشكل مظهر من مظاهر الصحة المنظمية النابع من داخل الفرد وحس المسؤولية والإنتماء والولاء لمنظمته التي تحركه تجاه سلوكيات إيجابية بناءة ذاتية غير مجبرين عليها من قبل المنظمة (القريوتي،2000).

والصحة المنظمية إحدى الإتجاهات الإدارية الحديثة، وتشبه الجامعة بكيان بيولوجي بحاجة إلى النمو والصحة والتطور، حيث أن توافر أبعاد الصحة المنظمية في الجامعة يقدم مؤشرا دالاً وواضحاً على مستوى الحيوية المنظمية ودرجة الفاعلية والكفاءة في تقديم الجامعة لخدماتها. لذا تأتي الدراسة الحالية للكشف عن مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها

إن المؤسسات التي تتمتع بمستوى جيد من الصحة المنظمية لا تُبدي قدرة على البقاء والاستمرارية فحسب، بل تتمتع بقدرة على التعامل والتفاعل الإيجابي مع مختلف التغيرات الداخلية والخارجية.

وقد أجريت العديد من الدراسات في سياق الصحة المنظمية، والتي عالجت مفهوم الصحة المنظمية وأبعاده في بيئات مختلفة كدراسة سالم (2007)، وقد حفز الباحثة للقيام بهذه الدراسة وقياس مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب، ما تعانيه هذه الجامعات من عجز في ميزانياتها ونقص في مصادر التمويل، ومشكلات العنف الجامعي، وتدني مستوى المخرجات في امتحانات الكفاءة الجامعية حيث جاءت معظمها في ذيل قائمة الجامعات الأردنية، ولذا جاءت الدراسة الحالية للكشف عن مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب.

وبالتحديد فإن الدراسة تسعى للإجابة عن السؤالين التاليين:

1. ما مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟
2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) في استجابات أعضاء الهيئة التدريسية لمستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية والنوع الاجتماعي والكلية؟

3.1 أهداف الدراسة

هدفت الدراسة لتحقيق ما يلي:

1. قياس مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب.
2. معرفة تصور أعضاء الهيئة التدريسية في جامعات إقليم الجنوب لمستوى الصحة المنظمية طبقاً لنوعهم الاجتماعي، وكلياتهم، ورتبهم الأكاديمية.

4.1 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تكشف عن مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وتظهر أهمية الدراسة من خلال:

الأهمية العلمية: تعد الدراسة من الدراسات الحديثة في مجال الصحة المنظمية لجامعات إقليم الجنوب، وبهذا فهي تثري المكتبة الإدارية، وتفتح آفاقا جديدة للباحثين لتناول هذا الموضوع من جوانب مختلفة وذلك بهدف الوصول إلى دراسات أشمل الأمر الذي سيسهم في دعم الأدب النظري بشكل عام والعمل الميداني بشكل خاص.

الأهمية العملية: قد تفيد الدراسة التعرف على ايجابيات الصحة المنظمية للجامعة، ومعرفة مواطن القوة والضعف للجامعات في إقليم الجنوب لتكون تغذية راجعة لمحاولة النهوض بجامعات إقليم الجنوب لمواكبة التطور والارتقاء بسلم العلم والتسلح به.

5.1 التعريفات المفاهيمية والإجرائية

إشتملت الدراسة على عدد من المصطلحات التي عرفت مفاهيميا وإجرائيا كما يأتي:

الصحة المنظمية:

مظهر تتسم به النظم والمؤسسات التربوية، وتعبر عن وجود حالة من الديناميكية والنمو الداخلي المتوازن، ويمكن تشخيصها عن طريق قياس المجالات التالية: التماسك المؤسسي، والقيادة المتكاملة، والموارد البشرية، واستراتيجيات أعضاء الهيئة التدريسية، والعاملون في الجامعات، والطلبة الوافدون لها، والمناخ التنظيمي داخل الجامعات، والتحصيل الأكاديمي (الحجار، 32،2004).

وتعرف إجرائيا بأنها مستوى استجابة أعضاء هيئة التدريس على فقرات الأداة التي تقيس مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب التي قامت الباحثة بإعدادها.

جامعات إقليم الجنوب:

وهي الجامعات التي تقع جنوب الأردن وتضم جامعة مؤتة، وجامعة الطفيلة التقنية، وجامعة الحسين بن طلال.

6.1 حدود الدراسة

تناولت هذه الدراسة مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وذلك ضمن الحدود التالية:

1. الحدود الزمنية: تحددت نتائج الدراسة بالسياق الزمني الذي أجريت فيه وذلك في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2016/2015).
2. الحدود البشرية: تحددت نتائج هذه الدراسة باستجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعات إقليم الجنوب (جامعة مؤتة، وجامعة الطفيلة التقنية، وجامعة الحسين بن طلال) عينة الدراسة على فقرات الأداة التي طورتها الباحثة واستخدمتها في هذه الدراسة، وهي الاستبانة التي تضمنت فقرات عن مستوى الصحة المنظمية.
3. الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعات إقليم جنوب الأردن (جامعة مؤتة، وجامعة الحسين بن طلال، وجامعة الطفيلة التقنية).
4. الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على تناول المجالات الخاصة بأعضاء الهيئة التدريسية فيما يتعلق بالصحة المنظمية.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة الحالية، وفيما يلي عرض لذلك.

1.2 الإطار النظري

الصحة المنظمية

تزايد الاهتمام بدراسة بيئة العمل داخل المنظمات نتيجة التطورات التكنولوجية التي شهدها القرن الحادي والعشرون، وأصبح من الضروري قيام المنظمات للعمل بجدية للوصول إلى الأهداف التي تسعى لتحقيقها والحفاظ على الميزة التنافسية التي تضمن بقاءها وتطورها، لذا أصبحت الصحة المنظمية مدخلا رئيسا في دراسة بيئة العمل والثقافة المنظمية.

وقد استخدم مصطلح الصحة المنظمية (Organizational Health) لأول مرة عام 1967 من قبل مايلز (Miles) في دراساته التربوية، وتحليله للصحة المنظمية في المدارس، وذلك لتوضيح خصائص الصحة المدرسية باستخدام عشرة أبعاد واقترح أنموذجا للصحة المنظمية للمدارس، كما استخدم مصطلح الصحة المنظمية لغايات التغير والإبداع في المنظمات من قبل العديد من الكتاب(Cicchelli، 1975).

وأصبح مفهوم الصحة المنظمية ينتشر في كل منظمة ناجحة كونها تدل على قوة العلاقات الشخصية داخلها، وعلامة مهمة من العلامات التي تدل على وجود مناخ صحي وبيئة منظمة قوية ضمن بيئة العمل، فالمنظمات بحاجة إلى دعم العناصر المختلفة لتعزيز الهيكل العام لها،فضلاً عن المنظمة الصحية التي تعمل على إيجاد بيئة إيجابية وغرس القيم المشتركة لدى أفرادها بنجاح (سالم، 2007) .

مفهوم الصحة المنظمية

تعددت تعريفات الصحة المنظمية تبعا لتنوع الخلفيات النظرية والإدارية للباحثين، فيعرفها مايلز (Miles) بأنها: قدرة المنظمات في أن تعمل بكفاءة، وتتكيف وتتطور وتنمو على نحوٍ ملائم، من خلال نظام وظيفي متكامل وفعال، لتحقيق أهدافها المرغوبة، وهي ليست ثابتة في وضعيتها، ولكن تطور نفسها ومهاراتها أكثر من أي وقت مضى في التعامل معها، بينما تستمر في تطوير وتمديد بقائها ومقدرتها في التعامل(Akbaba,1997).

كما يعرفها أكبابا (Akbaba, 1997) بأنها الحالة التنظيمية التي تجعل المنظمات تحقق أهدافها وغاياتها بشكل كبير وبكفاءة وفاعلية عالية من خلال المحافظة على الكيان الداخلي متماسكا ومتكيفا مع البيئة الداخلية والخارجية مع مراعاة الحقوق والأهداف الخاصة للعاملين في هذه المنظمة .

ويرى كل من هوي وتارتر (Hoy & Tarter,1997) بأنها مقدرة المنظمة على التكيف مع البيئة المحيطة بها، وخلق الانسجام بين أفرادها، ومقدرتها على تحقيق أهدافها.

أما فان سانت (Vansant,2000) فيعرف الصحة المنظمية على أنها حالة نشطة مستمرة من الرضا العميق، تساهم فيها الهياكل التنظيمية الرسمية وغير الرسمية ايجابيا في زيادة الفاعلية، وتحسين حياة العمل للأفراد في المنظمة.

كما يعرفها ولف (Wolff,2003) بأنها: استراتيجية المنظمات في المحافظة على صحة العاملين الفسيولوجية والنفسية وتحسين إنتاجيتهم، وذلك من خلال الاهتمام بتحفيزهم من قبل أصحاب العمل، واستخدام الحلول المتكاملة للتغلب على عدم مقدرتهم في الأداء، والسيطرة على ظاهرة التغيب عن العمل بمعرفة جذورها ومسبباتها ومعالجتها لمساعدة العاملين على البقاء في أعمالهم.

ويعرفها أيضا هوماند وكوسيك (Hommand, Koscec,2004) على أنها حالة المنظمة التي يتوفر فيها مكان عمل يستطيع الموظفون فيه أن يعملوا بنجاح في الوصول إلى مستوى أداء يحقق التوقعات على المدى البعيد، وبأقل مشكلات ممكنة.

ويعرفها بارسون وبيلز وسيلس (Parsons, Bales & Siles) المشار إليهم في الصرايرة والطيط) 2010) على أنها مقدرة المؤسسة على التكيف مع البيئة المحيطة بها وإيجاد الانسجام بين أفرادها والمقدرة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، بالشكل الذي يضمن العمل بصورة متناسقة لكي تكون المؤسسة صحية.

ويعرفها هونج ولو وتونر (Hong,Law, Toner,2014) بأنها: مقدرة المنظمة على التكيف مع بيئتها وإيجاد التوازن والإنسجام بين أعضاء المنظمة من أجل تحقيق أهدافها .

ويمكن تعريف الصحة المنظمية على أنها استراتيجية المنظمة على تحقيق أهدافها المرغوبة، بإيجاد بيئة متوازنة، قادرة على التكيف مع البيئة المحيطة، وتحقيق الإنسجام والترابط بين أعضاء المنظمة، والتغلب على المشكلات، مما يوفر مناخا تنظيميا متكاملا وفعالا.

أهمية الصحة المنظمية

تعد الصحة المنظمية للمؤسسة أمرا مهما إذ أنها تنعكس بشكل جيد على مناخ المنظمة؛ فالمنظمة التي تتمتع بالصحة المنظمية تكون قادرة على المحافظة على بقائها، وقادرة على التكيف مع المتغيرات البيئية المحيطة بها سواء أكانت متغيرات داخلية أم متغيرات خارجية، وكذلك العكس فالمنظمة التي لا تتمتع بصحة تنظيمية تكون غير قادرة على العمل بفاعلية ويمكن اختراقها بسهولة (سالم،2007).

و الصحة التنظيمية ووفقا لآراء مايلز(Miles) لا تعني فقط أن تستمر المنظمة في بيئتها، ولكن تعني كذلك استخدام مقدرتها في التغلب على الصعوبات التي تواجهها وتساعدها على الاستمرارية والبقاء (Karkmaz, 2005).

وأشار كل من ديفي وجور وباركر (Davey, Gore & Parker, 2003) إلى بيان أن الصحة التنظيمية في المنظمة تتجاوز تمتع العاملين فيها بصحة جسمية وعقلية ونفسية جيدة، بتوفير مناخ تنظيمي إيجابي منفتح، ويجعل العاملين ملتزمين بتحقيق أهداف المنظمة ورؤيتها المستقبلية، إضافة إلى إلتزامهم بأداء المهام المنوطة بهم، نتيجة لذلك فإن العاملين في المنظمة يتكاملون في تحقيق الأهداف الإستراتيجية لمؤسستهم، ولابد للنظر للصحة المنظمية بصورة شمولية تعكس خصائص الأفراد الأصحاء والمنظمات الصحية في علم النفس الإيجابي، والسلوك التنظيمي الإيجابي.

وأهمية الصحة المنظمية تكمن في أنها أداة تقويم رئيسة للعلاقات والظروف داخل المنظمة، إذ تعد عملية التقويم من أهم عوامل نجاح المنظمة، لما لها من أهمية كبيرة في تزويد المسؤولين في المؤسسات بالمعلومات الضرورية التي تسهم في دعم تحسين أهداف المنظمة، وبالتالي زيادة مقدرة المسؤولين على معالجة القضايا داخل المنظمة بدلا من تركها تتفاقم (Hong,Law, Toner,2014).

كما تكمن أهمية الصحة المنظمية في مقدرتها العالية على تلبية احتياجات العاملين من الرفاه والإنتاجية والتجارب الذاتية الإيجابية، إذ بالاعتماد على الصحة المنظمية يمكن تحديد المنظمات الصحية من غير الصحية، كما يسهم مفهوم الصحة المنظمية في فهم كيفية تفاعل العوامل الفردية والمنظمية في العاملين ونتائج المنظمة التي من شأنها زيادة أداء العاملين من خلال زيادة الدافعية والروح المعنوية، والتقليل من الغياب، والتقليل من مشكلات العاملين، وزيادة الروح التنافسية بينهم (الفاعوري،2005).

مصادر الصحة المنظمية

لتفعيل الصحة المنظمية في المؤسسات، هناك مصدران أساسيان يعتمد عليهما وهما : نمط القيادة، والسلوك الفردي: و يعني ذلك اهتمامها بقيم العدالة والثقة، وتوفر الحوافز وتمكين الأفراد، والإفادة من التغذية الراجعة، وتوجيه الرؤية وتوسيعها، ومقدرة القيادة على دعم المعلمين وتلبية حاجاتهم، وحل الصراعات بعدالة(Karkmaz, 2005).

كما يمكن تحديد أربعة مصادر وموارد للصحة المنظمية وردت في كيتون (Keeton,2003) هي:

1. الموارد المنظمية: هي تلك الموارد التي تحددها المنظمة لتحقيق أهدافها.
2. الموارد البشرية: وهي من أفضل الموارد لدى المنظمة، وتتضمن إدارة الموارد البشرية: التعيين، وإدارة الأداء، والتدريب والتطوير، والعلاقات الإنسانية وغيرها.
3. الموارد المالية: وتشمل: تخطيط الموازنة، والمحاسبة، والتحكم في الموازنة، والمراجعة الداخلية والخارجية.
4. الموارد المادية: وتشمل: المباني، والتسهيلات المتاحة للمنظمة، والأجهزة والمعدات وغيرها.

أبعاد الصحة المنظمية

تشغل بيئة العمل المنظمات التي تسعى إلى العمل بنجاح، من خلال الوصول إلى الاهداف الموضوعة والمحافظة على بقائها، والحفاظ على الميزة التنافسية التي تطمح لها، لذا فإن مكونات الصحة المنظمية وعناصرها تشكل أحد المداخل الرئيسة في دراسة بيئة العمل التي لا بد منها، وذلك للوصول إلى الرسالة والرؤية التي وضعتها هذه المنظمات (سالم،2007).

إن المنظمة التي تتمتع بصحة تنظيمية هي منظمة فعالة، والمنظمة التي تفتقر إلى الصحة المنظمية هي منظمة غير فعالة، وتتحقق فعالية المنظمة من خلال: تحديد الأهداف والغايات، وامتلاك الإداريين لمهارات الاتصال الفعال بما يضمن حسن التخطيط والتنفيذ والتقويم، وإحساس العاملين بمقدرتهم على تحقيق الأهداف، وبذل قصارى الجهود للإنجاز ورفع الروح المعنوية والحضور الإيجابي وتوفير بيئة آمنة تمكن العاملين من الإبداع، والتكيف مع متطلبات العمل، واختيار الحلول المناسبة بأقل جهد ووقت ومعرفة مسبباتها ومعالجتها. (بطاح والطعاني، 2016).

وقد قدم كيتون (Keeton,2003) و (عبد الباقي،2001) و (سيف،1996) و (الحراسيس،2004) عرضا تفصيليا لأبعاد الصحة المنظمية كالآتي:

1. وضوح الهدف: وهي النهاية المرغوبة والتي تعمل المنظمة على تحقيقها، وتحديد الغرض الفريد للمنظمة الذي يميزها عن غيرها من المنظمات.
2. ملاءمة الاتصالات: وتعتبر الاتصالات وسيلة بناء علاقات انسانية داخل المنظمة ومع الأطراف الخارجية، وقد بين القريوتي (2000) أن ملاءمة الاتصالات تشمل:
   - الاتصالات الهابطة من مديري الإدارة العليا في المنظمة إلى العاملين.
   - الاتصالات الصاعدة من العاملين إلى الإدارة العليا.
   - الاتصالات الافقية أو الجانبية بين المستويات الإدارية مثل الأقسام والإدارات.
3. توازن السلطة المثالي: ويعني التوزيع العادل بين المصدر الإداري (المتمثل بالسلطة الإدارية المستمدة من القانون) وبين المصدر الفني (المتمثل بالسلطة المهنية التي تقوم على الخبرة الفنية).
4. تسخير الموارد: وهو تقدير وفحص كفاءة وملاءمة خدمات العناية الصحية، والتعبير عن النسبة بين الموارد التي خصصت لإنجاز المهمة أو النشاط الإجمالي المنجز.
5. التماسك: ويتمثل في مقدرة المشاعر الإيجابية التي يكنها أعضاء المنظمة لبعضهم البعض، ومدى حرصهم ورغبتهم في البقاء والاستمرار فيها، وتتوقف درجة التماسك على قوة تجاذب أعضاء المنظمة.
6. المعنوية: وهي شعور يخلق في الفرد الرغبة والاستعداد الذين يدفعانه نحو الاقبال بحماس للقيام بنشاط لزيادة انتاجيته ومن مظاهر ارتفاع الروح المعنوية: عدم وجود صراع بين الأفراد في المنظمة، وتماسك أفرادها وقدرتهم على مواجهة الأزمات والمشكلات بشيء من الحزم وقلة حالات التأخر عن الدوام وانخفاض معدلات الشكاوي والتظلمات .

7. الإبداع: ويعني استخدام المهارات الشخصية لدى الفرد في البحث والتحليل لإيجاد اساليب إدارية جديدة أو التوصل إلى حلول ابتكارية لمشكلة تواجه مصلحة التنظيم ومعالجتها .
8. الاستقلالية: تشمل استقلالية المنظمة واستقلالية العاملين فيها، فالاستقلال الذاتي للفرد يعني ما تقدمه الوظيفة للفرد من الحرية في تقدير توقيت إنجاز الواجبات المرتبطة بعمله وكيفية انجازها.
9. التكيف: يعد التكيف سلوكا فرديا وممارسة تنظيمية تساعد على تنمية الإبداع في اماكن العمل .
10. ملاءمة حل المشكلات: تعتبر استراتيجية تشخيص ومعالجة المشكلات المتمثلة في تحديد المشكلة، وتقييم مدى اتساعها وعمقها في المنظمة لتحديد المسببات ثم اختيار المعالجات الملائمة لإزالة المشكلة، ووضع مقاييس مجردة للتأكد من مستوى صحة المنظمة من خلال فحوصات دورية لها، عملية مستمرة لتحسين الصحة المنظمية.

معايير الصحة المنظمية ومؤشراتها

تشبه المنظمات الأفراد الذين يشكلونها؛ فهم قد يكونون أصحاء أو مرضى . فالمنظمة الصحية تكون فعالة، أما المنظمة المعتلة فتكون غير فعالة، ولكي يكون الجسد صحيا، فإنه لا بد أن ينجز وظائفه بتناسق تام، وفي المقابل فإنه لكي تكون المنظمة صحية فلا بد من إتمام المجموعة المعقدة من الوظائف الإدارية والشخصية بصورة متزامنة . وبذلك فإن الصحة المنظمية تعكس مقدرة المنظمة على توفير بيئة العمل المناسبة والصحية، والمبدعة والخالية من الصراعات، وتسخير طاقات رأس المال البشري واستغلالها لإنجاز الأعمال والواجبات، في ظل جو من تناغم الأهداف ووضوحها والثقة المتبادلة، ووضوح جوهر الأنظمة والتعليمات، والمنظمة التي تتمتع بالصحة المنظمية تتمتع بمعدلات منخفضة من الحالات المرضية بين أفرادها، وتحرص على أن يكونوا جميعا وفي مختلف المستويات متكاتفين ومتراصين(Akbaba,1997).

وقدم بينس (Bennis) المشار إليه في سالم (2007) إطارا ملائما لتقييم الوضع التنظيمي للمنظمة وأكد إن معايير الفاعلية المنظمية غير كافية وتعتبر غير صحيحة كمؤشرات للبيئة الصحية، وبين أن هذه المؤشرات تستخدم سمات خارجية لا تأخذ بالاعتبار عمليات التغيير والتطوير الذي قد يحدث في المستقبل، وعدم النظر للمنظمة كوحدة متكاملة، وبالتالي الفشل في تحقيق الأهداف، كما يجب النظر أيضا إلى العلاقات بين الأفراد وبناء الثقة داخل المنظمة وفتح باب المشاركة في المسؤوليات واتخاذ القرارات، ووضع ثلاثة مؤشرات للصحة المنظمية كالآتي :

-المقدرة على التكيف: بمعنى المقدرة على حل المشكلات والتجانس مع المتغيرات الداخلية أو الخارجية التي قد تحدث في المنظمة، وتعد سمة المرونة من السمات التي تتميز بها المنظمة الصحية وذلك من خلال التعلم من التجارب والأخطاء السابقة واستخدام آليات جديدة عند حل المشكلات.

-الهوية الواضحة: بمعنى الشعور بالذات والإحساس بالهوية والرؤية ومعرفة الاهداف المراد تحقيقها وما يجب القيام به لتحقيق هذه الأهداف.

-المقدرة على اختبار الواقع: بمعنى البحث عن الواقع والكشف عنه ومعرفة أبعاده وتفسير ما يتعلق منها بعمل المنظمة.

بينما حدد شين (Schien,1997) خمسة معايير للصحة المنظمية وهي كالآتي:

-جمع المعلومات والبيانات حول الأهداف المرغوبة والإحساس بالتغيير في البيئتين الخارجية والداخلية.

-تحليل هذه المعلومات وفهمها بشكل جيد.

-إجراء التغييرات بناء على المعلومات والبيانات التي تم جمعها وتجهيز البيئة الداخلية لاستقبال هذه التغييرات.

-وضع خطط عمل جديدة للوصول إلى الأهداف المطلوبة.

-متابعة عملية التغيير من خلال الحصول على تغذية راجعة حول الخطط الجديدة.

مكونات الصحة المنظمية

يمكن تحقيق الصحة المنظمية في مجملها من خلال ثلاثة مبادئ تشكل في مجملها الصحة المنظمية؛ أولها: الموقف الفلسفي الذي يعبر عن الحياة الجيدة، وثانيها: تشمل الصحة والعقل والجسد، وكيفية تفاعلها مع بعضها أو كيف تؤثر في بعضها بعضا، وثالثها: الصحة المنظمية عملية ديناميكية متعددة الأبعاد أكثر من كونها حالة مستقرة (Wolff, 2003).

وقد لخص قصير (2006) مكونات الصحة المنظمية بما يأتي:

1. فاعلية المنظمة: وذلك أن مستوى فاعلية المنظمة يعكس مستوى الصحة المنظمية لها في مختلف البيئات وكيفية استجابتها إلى تغيرات الظروف المحيطة بها.
2. الروح المعنوية: ويعد أحد المؤشرات الدالة على ارتفاع مستويات الصحة المنظمية للعاملين، ويظهر ذلك جليا من خلال حماسهم عند أداء المهام الموكلة لهم والتجويد الدائم للأداء المهني، مما ينتج تمام الفعالية المنظمية .
3. الشفافية: وهي ليست أعطيه تمنحها القيادة الإدارية في المنظمة للعاملين كمكافأة مرهونة بمزاج القيادة الإدارية أو درجة يقظة الضمير لديه، بل هي استقراء الأحداث الراهنة في المنظمة .
4. الثقة المنظمية: المنظمات ذات الصحة المنظمية العالية تشير إلى وجود مهارات تعاونية من قبل المديرين والعاملين حيال السياسات الإستراتيجية والتنفيذية، أما المستويات المنخفضة فتشير لكون المديرين غالبا ما يتميزون بعدم الثقة، بجانب التدخل المستمر في أعمال العاملين، مما يشعرهم بفقدان الثقة المنظمية.
5. الإلتزام: ويعني امتداد للولاء الاجتماعي المتمثل في مشاعر الفرد وولائه، وإنتمائه للمنظمة التي يعمل بها .

مستويات الصحة المنظمية

للصحة المنظمية عدد من المستويات ولكل مستوى مؤشراته التي تدل عليه، وتختلف مستويات الصحة المنظمية من منظمة لأخرى وقد أشار السوالمة (2011) إلى وجود خمسة مستويات للصحة المنظمية كالآتي:

1. الصحة المنظمية المحدودة: لا تحترم الصحة المنظمية المحدودة الأفراد، وتنتهك استعمال السلطة، وتركز المنظمة على العقاب، وعدم الثقة بالآخرين، ويسود الشك بين العاملين، ولا توجد فرص لتطويرهم، ولا يتم الاستماع إليهم، ولا تؤخذ أفكارهم بعين الاعتبار، والقيادة الحقيقية مفقودة عند أي مستوى إداري في المنظمة، وهناك انتهاك لحقوق الأفراد وإساءة لاستعمال السلطة ولا يعرف الأفراد إلى أين تسير المنظمة، ويسود المنظمة المناخ السياسي، ويسود المنظمة ضعف في العلاقة بين العاملين والمشرفين، و يهتم كل عامل بمصلحته الخاصة.
2. الصحة المنظمية الضعيفة : وتتميز الصحة المنظمية الضعيفة بأنموذج إدارة استبدادي، وتهتم بالعمل على حساب البعد الإنساني، وعدم وضوح في الأهداف كما تتميز بضعف روابط الثقة بين العاملين ويشعر العاملون في هذا المستوى بعدم احترام قيمهم، ويتم استغلال جهودهم دون أن يتم تطويرهم مهنيا، وتتخذ معظم القرارات في المستويات العليا، وفي هذا المستوى تكون القيادة استبدادية مفروضة من الأعلى، ولا يشعر العاملون بالتمكين فضلا عن عدم وضوح في الأهداف وتشوش أسلوب التوجيه وتكون العلاقات فردية وغالبا لا يوجد تعاون جماعي وتتميز بيئة الثقافة المنظمية وهناك نقص في الدافعية وضعف في الإلتزام بالأهداف.
3. الصحة المنظمية المتوسطة : يتميز هذا المستوى بتحفيز العاملين والاهتمام بروحهم المعنوية، و تكون القيادة أبوية إيجابية والتي غالبا ما تكون من الإدارة العليا في المنظمة، ويكون هناك تعاون محدود بين القادة والعاملين، وتكون التوجيهات مشوشة، ويتوافر مستوى من العمل الجماعي والتعاون الحقيقي، ويسود

الثقافة المنظمية للعاملين حالة عدم التأكد والمخاطرة، ويكون الاتصال مفتوحا بين مجموعات مختارة من الأفراد، وتجذب هذه المنظمة الأبوية الإيجابية العاملين المحفزين بشكل جيد.

4. الصحة المنظمية الممتازة : يشعر أغلب العاملين في هذا المستوى من الصحة باحترام المنظمة لقيمهم، ويستمع معظم القادة والعاملين لبعضهم ويشاركون في صنع القرارات وإتخاذها وتمكن القيادة أغلب العاملين من تحقيق الأهداف، وتسود بيئة الثقافة المنظمية أجواء من الثقة وبكون الاتصال مفتوحا بىن العاملين وقيادة المنظمة.

5. الصحة المنظمية المثالية: يشعر العاملون في هذا المستوى بالإهتمام الكامل لقيمهم و وجودهم في المنظمة، وتكون العلاقة ببنهم وبىن القيادة قوبة جدا ويشاركون في اتخاذ القرارات المهمة، وتكون القيادة فاعلة في جميع مستويات المنظمة وتعمل على تمكين العاملين.

مجالات الصحة المنظمية

وقد أورد لوب (Laub,2004) المشار إليه في الكمالي (2011) ستة مجالات رئيسة للصحة المنظمية ضرورية لتحقيق الإنتاجية الجيدة للمنظمة هي:

1. احترام قيم الأفراد: إيمان المنظمة وقادتها بأن الأفراد يؤكدون على قبول قيمهم واحترامها، وتوفير احتياجاتهم والاستماع إليهم والإهتمام بمطالبهم.
2. تطوير الأفراد: ويقصد بذلك سعي المنظمة لإيجاد بيئة ديناميكية تبعث على النمو والتطور.
3. بناء العمل الجماعي: أي أن تأخذ المنظمة في الاعتبار العلاقات بين الأفراد لإنجاز مهمتها وتحقيق رؤيتها، واحترام التباينات في نواحي : العرق، والجنس، والعمر، والثقافة، وعدم السماح لهذه التباينات بالسيطرة على المنافسة الطبيعية بين العاملين فيها، لا سيما التباينات العرقية التي تؤثر في الأداء بشكل مباشر ومن ثم تؤثر في الصحة المنظمية للمؤسسة.

4. دعم الثقة وبقائها: أي توفير قنوات اتصال مفتوحة بين أفرادها وقادتها، يتوفر فيها مستوى عال من الثقة بين العاملين لكي يطابق القول الفعل في جميع ممارسات الأفراد.
5. الدعم القيادي: أي أن النظر إلى الإمام لتتصر ما يمكن أن يكون وما يجب ألا يكون، ودعم القيادة لجميع الأفراد لتكون قيادة مبدعة ومؤثرة تهتم بتوفير الإحتياجات الفردية للآخرين، وتنمي مسؤولية تحقيق الأهداف سواء لدى القادة أم العاملين.
6. المشاركة في القيادة: أن ترى المنظمة أن لكل قيادة سلطة، ولا بد من المشاركة في السلطة بين القادة والعاملين إذ يمكن للعاملين المشاركة في وضع رؤية المنظمة وصنع قراراتها واستثمار مواردها، ومشاركة القادة في جميع المستويات المنظمية تمكن العاملين من تفعيل دورهم وأخذ مواقعهم في رسم إستراتيجية المنظمة وتنمية مسؤولياتهم تجاهها.

قياس الصحة المنظمية

قدم مايلز (Miles) عشرة أبعاد لقياس الصحة المنظمية ضمن ثلاث مجموعات رئيسة، الأولى :ترتبط بالوظيفة والعمل، ويندرج تحتها الأبعاد (وضوح الهدف، وكفاءة الاتصالات، وتوازن السلطة المثالي)، أما الثانية: فترتبط بالحالة الداخلية للمنظمة وحاجات العناية بالأفراد ويندرج تحتها الأبعاد (تسخير الموارد، والتماسك، والمعنويات) والمجموعة الثالثة: ترتبط بالنمو والتغيير، ويندرج تحتها الأبعاد: (الإبداع، الاستقلالية، والتكيف، وحل المشكلات) (Akbaba, 1997).

وأشار الحجايا والكريميين (2012) إلى أن وليم (Williams,2004) قدم استراتيجية لقياس الصحة المنظمية تبين فيما إذا كانت الحالة الصحية للمنظمات حسنة أم سيئة برؤية ثلاثية تتضمن:

1- الصحة المنظمية والترابط الاجتماعي: المتمثلة في العلاقات الاجتماعية والثقة بين الأعضاء والإلتزام الاجتماعي في تحقيق الأهداف والغايات.

2- الصحة المنظمية والتغيير: وتتمثل في إشراك العاملين في عملية التغيير من أجل تحديد العوامل المؤثرة في الفاعلية المنظمية من أجل تخفيض الضغوط والتوترات.
3- الصحة المنظمية والرضا: ويتمثل في رضا العاملين والمدخل البشري، من خلال المحافظة على الانتماء، والمعنويات، والتحفيز، والأمن الوظيفي، وتدريب العاملين الجدد، والتغذية الراجعة عن الأداء.

ووضع هوي وهانوم (Hoy & Hannum, 1997) إطارا مفاهيميا جديدا للصحة المنظمية يعتمد على سبعة أبعاد تشكل مجتمعة أنماط السلوك والتنسيق الداخلي للمنظمة، وتتمثل مبادئ الصحة المنظمية؛ في المستوى المؤسسي: ويتعلق بالعلاقة بين المنظمة والبيئة المحيطة بها. والسلامة المؤسسية :وتعبر عن مقدرة المنظمة في التعامل مع البيئة بطريقة تحافظ على السلامة التعليمية لبرامجها .والمستوى الإداري، ويتعلق بالتنسيق الداخلي للمنظمة، وتأثير المدير، ويعبر عن مقدرة المدير في التأثير على أفعال الإدارة العليا في هيكل المنظمة، وتشكيل الهيكل، ويتعلق بسلوك المدير الذي يركز على المهارات والإنجازات ومعايير الأداء والإجراءات ودعم المصادر، ويشير إلى توافر وملاءمة المواد اللازمة لإنجاز العمل، والمستوى الفني، ويتعلق برسالة المنظمة ، حيث يتعاون العاملون معا ويفخرون بإنجازاتهم .

أهداف الجامعات

تمثل الجامعة عقل الأمة، ومركز التفكير في حاضرها ومستقبلها، كما أنها تمثل معيار مجد الأمة ودليل شخصيتها الثقافية، والحصن المنيع لتراثها الحضاري والإنساني، عندما يتوفر لها كوادر مؤهلة قادرة على التعامل مع المشكلات والتحديات التي يمر بها المجتمع الأردني(الاسطل،2008) .

وقد وجدت الجامعات أساسا لتنمية الشخصية الإنسانية، والوطنية، وبلورتها وتطويرها من خلال إعادة صياغة الإنسان، وتعميق شعوره الوطني، وتوعية أفراد المجتمع بشكل عام، وإشاعة روح العلم، والمنهج العلمي، وتكوين مفاهيم علمية تسعى لتكريس التعددية الفكرية، والديمقراطية والعدل الاجتماعي، والحريات العامة في ظل المتغيرات، والمستجدات

الطارئة على الساحة الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والثقافية (العقيل والحياري،2014).

كما تهدف الجامعات إلى نشر المعرفة العلمية والثقافية والنهوض بالمجتمع، لذا تعد مركز اشعاع ثقافي للمجتمع تتعرف من خلاله على مشكلاته وتتحرى أسبابها من خلال التشخيص العلمي للمشكلات ووضع الحلول المناسبة لها، من خلال الدراسات والأبحاث العلمية وتطبيق النتائج التي تم التوصل إليها في خدمة المجتمع (الخطيب ومعايعة،2006).

وتسعى الجامعات إلى مد المجتمع بالموارد البشرية المؤهلة في كافة المجالات السياسية والإقتصادية والاجتماعية والثقافية والمهنية، وإعداد الفرد ليكون مواطنا صالحا نافعا لنفسه ومجتمعه من خلال اعداده لتحمل المسؤولية والتفكير العلمي وإكسابه عددا من الإتجاهات والقيم والعادات الحميدة، ومساعدته على الممارسة الفعلية لهذه العادات والاتجاهات حتى تكون موجها لسلوكه في المستقبل (ناصر ،2002).

ويعود تاريخ الجامعات في الأردن إلى عام 1962 حيث شهدت الأردن انطلاق الجامعة الأردنية، وغدت مدرسة لغيرها من الجامعات الأردنية سواء الحكومية أو الخاصة، واستمر التوسع في التعليم العالي في الأردن خلال السنوات العشرة الاخيرة توسعا كميا هائلا، حيث أصبح عدد الجامعات الحكومية والخاصة (29) جامعة بما فيها كلية العلوم التربوية التابعة لوكالة الغوث الدولية، وبلغ عدد الطلبة في الجامعات الأردنية أكثر من (300.000) طالب وطالبة(احصائيات وزارة التعليم العالي،2016/2015).

وتعرف الجامعة قانونا على أنها: مؤسسة أكاديمية مستقلة، تعمل على تحقيق أهداف التعليم العالي والبحث العلمي، وتقوم لهذه الغاية، وبما يتفق وسياسة التعليم العالي، بوضع برامجها ومناهجها وخططها الدراسية والبحثية وعقد الامتحانات، ومنح الدرجات العلمية: البكالوريوس، الدبلوم العالي، الماجستير، الدكتوراة، بالإضافة إلى الدرجات الفخرية والشهادات (قانون وزارة التعليم العالي،2002).

جامعات إقليم الجنوب

تشمل جامعات إقليم الجنوب ثلاث جامعات رسمية هي جامعة مؤتة في محافظة الكرك، أنشئت عام 1981، وتضم ثلاث عشرة كلية ويبلغ عدد طلبتها حوالي اثنان وعشرون الف طالب، تقوم فلسفة الجامعة على ثلاثة مرتكزات أساسية هي (التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع المحلي) حيث تؤكد الجامعة دورها في تقديم التعليم النوعي الذي يجمع بين تعميق صلة الأجيال بثقافة الأمة وتراثها وحضارتها، وتعميق التواصل والاتصال بالتطورات العلمية الحديثة وتوظيف التكنولوجيا والمعلوماتية، والإطلاع على التجارب العلمية والتعليمية في العالم. ويبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس فيها (481) عضو هيئة تدريس، وتسعى الجامعة الى تحقيق مستوى عال من التميز في التدريس، وتطوير شخصية الطالب علمياً واجتماعياً وتعزيز قيم الانتماء لديه، ومواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل محلياً وعالمياً، تحسين أداء الإدارة الجامعية لتقديم الخدمات بكفاءة وفاعلية، وتنويع الموارد المالية ومصادرها(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية،2016/2015).

وجامعة الطفيلة التقنية في محافظة الطفيلة أنشئت عام 2005، وتضم خمس كليات، ويبلغ عدد طلبتها حوالي ستة الاف طالب، وتهدف أن تكون الجامعة ريادية ذات سمعة علمية عالمية مرموقة، قادرة على توطين التِقنية وتطويرها وتوظيفها في برامجها العلمية والتطبيقية لتلبية احتياجات المجتمع الحالية والمستقبلية. تسعى الجامعة إلى إعداد جيل قادر على تلبية حاجات المجتمع المهنية والعلمية والبحثية والصناعية والزراعية، ومتطلبات التنمية المستدامة ويبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس فيها (164) عضو هيئة تدريس. وجامعة الحسين بن طلال في محافظة معان انفصلت عن جامعة مؤتة بعد أن كانت تابعة لها وأنشئت عام 1999، وتضم ثماني كليات، ويبلغ عدد طلبتها حوالي ثمانية الاف طالب، وتسعى الجامعة إلى إعداد جيل قادر على تلبية حاجات المجتمع، ومتطلبات التنمية المستدامة، وتنمية المجتمع وتطويره عناية خاصة، وجعلت إنجاز هذه المهمة هدفاً يتصدر أهدافها العامة التي تسعى إلى تحقيقها، وانسجاماً مع رسالة الجامعة

القائمة على توفير التعليم النوعي، وإجراء البحث العلمي التطبيقي وتنمية المجتمع المحلي لتطوير قاعدة واسعة من الخدمات الجامعية البحثية والتدريبية والاتصالية والفنية التي تقدم لقطاعات المجتمع وفئاته المتعددة. ويبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس فيها (234) عضو هيئة تدريس (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية،2016/2015).

أساليب تحسين الصحة المنظمية في الجامعات

للأهمية الكبيرة للصحة المنظمية ودورها في المؤسسات والمنظمات كان لابد من تحسين الصحة المنظمية في الجامعات، وقد حدد الطويل (2001) مجموعة من أساليب تحسين الصحة المنظمية في الآتية:

1- تدريب الفريق وتدارس المشكلات والصعوبات وسبل التطوير.
2- عقد ورش عمل للعاملين لكي يكون فرص للتدريب الميداني على تحسين الصحة المنظمية.
3- لقاءات محددة الهدف لبحث المشكلات التي تواجههم.
4- لقاءات تشخيصية للمنظمة: لتحديد المشكلات التي تواجه المنظمة والاساليب المؤدية لحدوث المشكلات وأساليب التعامل معها.

2.2 الدراسات السابقة

تناول هذا الجزء من الفصل الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وقامت الباحثة بتقسيمها إلى قسمين: أولاً: الدراسات العربية وثانياً: الدراسات الأجنبية، وقد تم ترتيبها زمنياً لتبين ملامح تطور هذه الدراسات.

-الدراسات العربية

أجرى قصير (2006) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في دولة الامارات أخذت منهم عينة عنقودية عشوائية شكلت (10%) من مجتمع

الدراسة، واستخدمت الاستبانة لقياس مستوى الصحة التنظيمية والإلتزام التنظيمي، وأظهرت النتائج أن مستوى الصحة التنظيمية في مدارس دولة الامارات كان متوسطا، بينما الإلتزام التنظيمي مرتفعا، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائيا بين مستوى الصحة التنظيمية والإلتزام التنظيمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، والمنطقة التعليمية، والسلطة التعليمية.

وهدفت دراسة سالم (2007) إلى بناء أنموذج للصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء الواقع والاتجاهات الإدارية المعاصرة، وقد تكونت عينة الدراسة من (360) عضو هيئة تدريس في سبع جامعات أردنية رسمية، وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها: بناء انموذج للصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية تكون من إطارين هما : إطار مفاهيمي يحوي على سبعة أبعاد هي :الثقافة التنظيمية، والسياسات والممارسات الإدارية، والدافعية، وإدارة الجودة الشاملة، والميزة التنافسية، والمنظمة المتعلمة، والحرية الأكاديمية، وتكون الإطار الثاني من سبعة أبعاد وهي : التكامل المؤسسي، وتأثير القيادة، والاعتبارية، والمبادأة بالعمل، والروح المعنوية، والتأكيد الأكاديمي، ودعما لمصادر ، كما تبين من نتائج الدراسة أن مستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بمستوى متوسط.

وقام الكمالي (2011) بدراسة هدفت إلى تعرف مستوى الصحة التنظيمية في المراكز التعليمية التابعة لإدارة السراج في دولة الكويت وعلاقته بدرجة ممارسة رؤساء المراكز للمهارات الإدارية من وجهة نظر المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (280) معلما ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة المكون من المعلمين والمعلمات في المراكز التعليمية في إدارة السراج، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بتطوير استبانتين لقياس الصحة التنظيمية والمهارات الإدارية، وأظهرت النتائج أن مستوى الصحة التنظيمية في المراكز التابعة لإدارة السراج المنير من وجهة نظر المعلمين كان متوسطا، ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة التنظيمية ودرجة ممارسة رؤساء المراكز التعليمية للمهارات الإدارية، وعدم

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة والمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس وكانت لصالح الإناث .

وأجرى السوالمة (2011) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة والخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين .وتكونت عينة الدراسة من (1337) معلما ومعلمة منهم (1123) معلما ومعلمة يعملون في المدارس الثانوية العامة، و (214) معلما ومعلمة يعملون في المدارس الثانوية الخاصة، وتم اختيار العينة بالطريقة الطبقية العشوائية، واستخدمت أداة الاستبانة لقياس مستوى الصحة التنظيمية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة والخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعا، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة التنظيمية بشكل عام بين المدارس الثانوية العامة والمدارس الثانوية الخاصة، ولصالح المدارس الخاصة، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة التنظيمية بشكل عام في المدارس الثانوية العامة تعزى لكل من متغيرات النوع الاجتماعي، والخبرة التعليمية، والمؤهل العلمي، بينما دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة التنظيمية بشكل عام تعزى للمؤهل العلمي، ولصالح المعلمين الحاصلين على مؤهل البكالوريوس أو الدراسات العليا.

وهدفت دراسة الحجايا والكريمين (2012) إلى تعرف مستوى تطبيق مديري المدارس ومديراتها في محافظتي الطفيلة ومعان في إقليم جنوب الأردن لمعايير الصحة التنظيمية والمتمثلة في الوظيفة والعمل وحالة المدرسة الداخلية ومقدرتها على النمو والتغيير وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين العاملين لديهم، وقد استخدمت أداتان تم تطويرهما لجمع البيانات من أفراد العينة البالغ عددهم (982) معلما ومعلمة من مديرتي التربية والتعليم لمحافظتي الطفيلة ومعان، وأظهرت النتائج أن مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية التابعة لمحافظتي الطفيلة ومعان كان متوسطا من وجهة نظر المعلمين فيها، وأن مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس

الحكومية ومعلماتها في محافظتي الطفيلة ومعان كان متوسطا من وجهة نظرهم فيها، كما أشارت الى أن هناك علاقة دالة إحصائيا بين مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي .

كما أجرى الشريفي (2013) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (100) معلم ومعلمة اختيرت بطريقة طبقية عشوائية من مجتمع الدراسة الذي تكون من جميع المدارس الخاصة في محافظة عمان، وباستخدام المنهج الوصفي من خلال أداة الاستبانة التي تم تطويرها لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعا، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان تعزى لمتغيري الجنس، والمؤهل العلمي.

وهدفت دراسة عطايا و رمضان (2013) إلى التعرف إلى مستوى الصحة المنظمية في مدارس التعليم الثانوي العام بمصر من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وتبنت الدراسة المنهج الوصفي بالاعتماد على استبانة الصحة المنظمية ذات الأبعاد السبعة(التماسك المؤسسي، والقيادة الإدارية وأساليبها، والشخصية والاعتبارية، والتأثير الرئاسي للمدير، وتوفير الموارد المساندة، والروح المعنوية والعلاقات الإنسانية، والتأكيد على النواحي الأكاديمية)، وتم تطبيق الاستبانة على عينة بلغت (576) معلما ومعلمة، وأشارت النتائج إلى أن مستوى الصحة المنظمية بمدارس التعليم الثانوي العام بمصر كان متوسطا في تصورات المعلمين بمدارسهم، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تصورات المعلمين تعزى لمتغيري الجنس والخبرة، في حين لم تكن هناك فروق تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والتخصص الدراسي.

أجرت مرمش (2015) دراسة هدفت إلى اكتشاف العلاقة بين درجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المدارس الثانوية الخاصة في عمان وعلاقتها بالصحة

التنظيمية للمدرسة، وتكونت عينة الدراسة من (341)معلما ومعلمة اختيرت بالطريقة الطبقية العشوائية من مجتمع الدراسة للمدارس الثانوية الخاصة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطوير أداتين لجمع البيانات الأولى لقياس تطبيق الجودة الشاملة والثانية لقياس الصحة التنظيمية ، وأظهرت النتائج أن مستوى تطبيق إدارة الجودة والصحة التنظيمية في المدارس الخاصة كان متوسطا ، ووجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة تطبيق إدارة الجودة الشاملة والصحة التنظيمية في هذه المدارس. كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية تعزى لمتغير الجنس والخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وقام وشاح (2015) بدراسة هدفت التعرف إلى ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد تكونت عينة الدراسة من (136) عضو هيئة تدريس طبقت عليهم الدراسة اختيرت بطريقة قصدية من مجتمع الدراسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالأداتين الأولى لقياس درجة ممارسة القيادة التحويلية والثانية لقياس مستوى الصحة التنظيمية وأشارت النتائج إلى أن ممارسة رؤساء الاقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية ومستوى الصحة التنظيمية كان متوسطا، ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائيا بين ممارسة القيادة التحويلية ومستوى الصحة التنظيمية، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية تعزى لمتغيرات الجنس والسلطة المشرفة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية ولصالح رتبة استاذ.

-الدراسات الأجنبية

أجرى هو(Ho,2000) المشار اليه في (الصرايرة والطيط، 2010) دراسة هدفت إلى الكشف عن علاقة الصحة التنظيمية بمستوى ضغط العمل، والرضا الوظيفي، ورفاهية أعضاء هيئة التدريس في الكليات المتوسطة في سنغافورة من وجهة نظرهم،

وتكونت عينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في الكليات المتوسطة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي بتصميم استبانة لجمع البيانات، وأشارت النتائج إلى وجود أثر للصحة التنظيمية في الحد من ضغوط العمل، وكذلك أثر في الصحة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي ورفاهية أعضاء هيئة التدريس في الكليات المتوسطة.

وقام بيفانز و ريتشارد وفيلب (Bevans, Richard, Philp,2007) بدراسة هدفت إلى معرفة مؤشرات التنبؤ بالصحة التنظيمية على مستوى المدرسة، وتكونت عينة الدراسة من (1395) موظفا في (37) مدرسة أساسية من مدارس الولاية، واستخدم المنهج الوصفي من خلال استبانة مطورة كمقياس الصحة التنظيمية، وقد أشارت النتائج إلى أن مستوى الصحة التنظيمية كان متوسطا، كما أشارت إلى أن تمتع المدرسة بالصحة التنظيمية يعمل على زيادة الإلتزام الاكاديمي، وانتماء العاملين.

وهدفت دراسة محسن ومحمد وناغي وسيد Mohsen,Mohammad) (Naghi&Sayad, 2014, إلى التعرف على علاقة الصحة التنظيمية للمدارس بالتحصيل الأكاديمي للطالب في المدارس (الثانوية في محافظتي Boierahmad و Kohkilouieفي ايران ، وتكونت عينة الدراسة من 340 معلما من 40 مدرسة ثانوية تم اختيارهم بالطريقة العنقودية العشوائية .واستخدم مقياس OHI) inventory Organizational healthواشارت النتائج إلى أن الصحة التنظيمية في (% 42) من المدارس كانت أقل من المتوسط، وفي (% 22) من المدارس كانت متواضعة كما وجدت علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية للمدارس والتحصيل الاكاديمي .وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية لمدارس البنين ومدارس البنات إلا في بعد التركيز العلمي .وكان التركيز العلمي في مدارس البنات أكثر من مدارس البنين .ووجدت علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والتحصيل الأكاديمي.

وأجرى دراسة بيورجاب ومهدينزهاد وبجاندي ونارزي Bijandi, & Nazare (Pourrajab Mahdinezhad, ,2011) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين

الصحة التنظيمية وأداء الإداريين التربويين من أجل الحفاظ على التنمية المستدامة في المدارس الثانوية، وتكونت عينة الدراسة من(180) معلما في طهران ، وتحقيقا لأهداف الدراسة تم توزيع استبانتين على عينة الدراسة، وأظهرت نتائج الدارسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية وأداء الإداريين التربويين، كما أظهرت النتائج وجود علاقة بين الصحة التنظيمية وأداء الإداريين التربويين في مجالات التعليم والبرامج التعليمية و شؤون الطلبة والموظفين.

وقام ريسبوجلو (Recepoglu,2013) بدراسة هدفت إلى تحليل الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية و الإبتدائية من وجهة نظر المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من) (305معلمين يعملون في المدارس الإبتدائية والثانوية، في كارابوك في تركيا، وتحقيقا لأهداف الدراسة تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أنه توجد اختلافات كبيرة في مفهوم الصحة التنظيمية تعزى لمتغير العمر والمنصب التعليمي، كما أظهرت النتائج وجود اختلافات كبيرة في مفهوم الصحة التنظيمية في المدارس الإبتدائية والثانوية تعزى لمتغير الجنس والمستوى التعليمي .

وقام نصرالله ومسعوديان(Nasrallah , Masudianm,2013) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة الصحة التنظيمية في جامعة آزاد بهبهان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس و العلاقة بين مفهومهم للصحة التنظيمية ومتغيرات العمر والجنس والتعليم، وسجل للخدمة، والخبرة، ومكان الإقامة، وشمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس، وتم اختيار عينة من (178) من أعضاء هيئة التدريس من خلال تطبيق العينة العنقودية .ولجمع البيانات طورت استبانة الصحة التنظيمية من خمسين فقرة، وأظهرت النتائج أن جامعة آزاد بهبهان لديها مستوى متوسط من الصحة التنظيمية .وعد أعضاء هيئة التدريس بعد الروح المعنوية الأكثر رغبة من الأبعاد الأخرى في تلك الجامعة، ولم تكن هناك علاقة معنوية بين متغيرات الجنس والعمر والحالة الاجتماعية، ومكان الإقامة، والخبرة ومفهومهم الصحة التنظيمية. وكانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقعهم الوظيفي ومفهومهم للصحة التنظيمية.

وهدفت دراسة هونج ولو وتنر (Hong, Law, & Toner,2014) إلى الكشف عن الصحة التنظيمية الموجودة في مؤسسات التعلم العالي .وتكونت عينة الدراسة من) (120موظفا تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية من موظفي مؤسسات التعلم العالي الخاصة ذوات الدوام الكامل في ماليزيا، وباستخدام المنهج الوصفي تم توزيع استبانة مطورة على عينة الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن الصحة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي الخاصة بشكل عام كانت معتدلة، وأن ترتيب الأبعاد السبعة للصحة التنظيمية كان كالآتي :الهيكل البدائي وسلامة المؤسسة كان أعلى من المتوسط بقليل، وأن الروح المعنوية وتأثير الإدارة ودعم الموارد والتركيز الأكاديمي كانت بشكل متوسط، وعدم فروق ذات دلالة إحصائية في مفهوم الصحة التنظيمية وفقا لمتغيرات الجنس والعمر ومدة الخدمة والحالة الاجتماعية.

التعقيب على الدراسات السابقة

استهدفت الدراسات السابقة العربية والأجنبية في مجملها قياس مستوى الصحة المنظمية في المؤسسات المختلفة، إلا أنها اختلفت في تحديد المتغيرات المؤثرة على مستوى الصحة المنظمية الوظيفي، وكذلك علاقة مستوى الصحة المنظمية بالمواضيع المختلفة.

وقد دللت النتائج أن مستويات الصحة المنظمية تختلف بين مرتفعة ومتوسطة ومنخفضة كما في نتائج دراسة (Akbaba,1997) و(Hong, Law, & Toner,2014) و (وشاح،2015) و (مرمش،2015) و(عطايا و رمضان، 2013) و(الشريفي،2013) و(السوالمة،2011) .

كما بينت النتائج أن هناك علاقة بين مستوى الصحة المنظمية ,الرضا الوظيفي، ضغوط العمل، والتحصيل الأكاديمي، والأداء الوظيفي، والإدارة التحويلية، كما في دراسة (Ho,2000) و (Bijandi, & Nazare, Mahdinezhad, Pourrajab,2011) و (وشاح،2015).

كما بينت نتائج الدراسات السابقة المستعرضة أن العلاقة بين مستوى الصحة النفسية والمتغيرات الشخصية (الجنس، والحالة الاجتماعية، والعمر، والخبرة، والرتبة الأكاديمية،

والدرجة العلمية) كانت غير ثابتة، وتختلف من دراسة إلى أخرى، فمثلا أظهرت بعض الدراسات أن هناك علاقة بين مستوى الصحة التنظيمية وكل من العمر والرتبة الأكاديمية والخبرة، مثل دراسة (Mohsen,Mohammad,Naghi&Sayad, 2014) و (Nasrallah , Masudianm,2013) و(الشريفي،2013) و (السوالمة،2011)، وفي المقابل لم تظهر هذه العلاقة في نتائج دراسة (Hong, Law, & Toner,2014) .

في ضوء الدراسات السابقة يتضح أن الدراسات قد تناولت بالتحليل أبعادا مختلفة للصحة المنظمية لدى أفراد يؤدون وظائف متباينة في منظمات ذات خصائص تنظيمية مختلفة، بالإضافة إلى أن الدراسات أجريت في بيئات اجتماعية مختلفة، كما أن هناك توافقا بين الدراسات على أهمية مستوى الصحة المنظمية والمتغيرات الأخرى، لذلك نجد أن كل دراسة ركزت على أبعاد محددة من الصحة المنظمية وحاولت تفسير علاقتها بهذه المتغيرات.

وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الصحة التنظيمية في جامعات إقليم الجنوب الحكومية ، كما عملت على بيان أثر المتغيرات على مستوى الصحة المنظمية. وتركز الدراسة على المتغيرات الشخصية التالية (النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، والخبرة).

وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أنها تطبق على الجامعات الحكومية، حيث لا يوجد – في حدود علم الباحثة- أي دراسة قد تناولت هذه الفئة المستهدفة في موضوع الصحة المنظمية، كما أنها تناولت متغيرات لم يتم تناولها في الدراسات السابقة كالرتبة الأكاديمية، لتحديد تأثيرها على مستوى الصحة المنظمية، ومما يزيدها أهمية أنها شملت جامعات إقليم الجنوب في الأردن، ومن هنا فإن هذه الدراسة تأتي لسد شيء من النقص العلمي في أدبيات الصحة المنظمية في الجامعات.

كما استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تطوير أداة الدراسة من خلال الاطلاع على أدوات في الدراسات السابقة ذات الصلة وخطوات إعدادها، والإفادة من

نقاط القوة في تلك الدراسات، وتفادي السلبيات التي وقع فيها الباحثون في إجراء الدراسات السابقة ذات الصلة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمنهجية الدراسة وتصميمها، حيث يتضمن مجتمع الدراسة وعينتها وأداتها وإجراءات تطبيق الأداة وتصحيحها، بالإضافة إلى توضيح صدق الأداة وثباتها، كما تتضمن المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة، وفيما يلي عرض لذلك.

1.3 منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي المسحي لملائمته وطبيعة الدراسة، وهو أحد أشكال مناهج البحث والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويبها كميا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة.

2.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعات إقليم الجنوب الحكومية (مؤتة، والطفيلة التقنية، والحسين بن طلال)، والبالغ عددهم (879) عضو هيئة تدريس (وذلك حسب إحصائيات وزارة التعليم العالي للعام الدراسي(2016/2015)، والجدول (1) يبين توزيع مجتمع الدراسة حسب الجامعة والكلية والرتبة العلمية والنوع الاجتماعي.

جدول(1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجامعة والكلية والنوع الاجتماعي والرتبة

الجامعة	الإنسانية			العلمية			النوع الاجتماعي		المجموع
	أستاذ	مشارك	مساعد	أستاذ	مشارك	مساعد	ذكر	أنثى	
مؤتة	88	93	65	62	77	96	417	64	481
الطفيلة	8	35	26	12	38	45	142	22	164
الحسين بن طلال	24	51	62	18	36	43	206	28	234
المجموع	120	179	153	92	151	184	765	114	879

3.3 عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (264) عضو هيئة تدريس بما نسبته (30%) من مجتمع الدراسة، تم اختيارها بالطريقة الطبقية العشوائية، موزعين على الكليات والرتب الأكاديمية والنوع الاجتماعي في الجامعات الثلاث للفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي(2016/2015)، والجدول (2) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة.

جدول(2)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي، والكلية، والرتبة الأكاديمية

المتغير	فئة المتغير	العدد	النسبة%
النوع الاجتماعي	ذكور	230	%87
	إناث	34	%13
	المجموع	264	%100
الكلية	إنسانية	135	%51
	علمية	129	%49
	المجموع	264	%100
الرتبة العلمية	أستاذ	64	%24
	أستاذ مشارك	99	%37.5
	أستاذ مساعد	101	%38.5
	المجموع	264	%100

4.3 أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانه لقياس مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، وذلك من خلال الرجوع للأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة والدراسات السابقة (سالم،2007)، و(السوالمة، 2011)، و(الكمالي، 2011)، و(الشريفي، 2013)، و(وشاح، 2015)، وتكونت من قسمين، القسم الأول: يتعلق بالمتغيرات الشخصية عن المستجيبين (النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، والكلية)، والقسم الثاني: يتعلق بفقرات الاستبانة وقد بلغ عدد فقراتها بصورتها النهائية(48) فقرة.

وتتوزع على سبعة مجالات كما يلي:

أولاً: مجال التكامل المؤسسي: وتمثله الفقرات ذات الأرقام من(1–8).

ثانياً: مجال تأثير إدارة الجامعة : وتمثله الفقرات ذات الأرقام من(9–14).

ثالثاً: مجال الإعتبارية: وتمثله الفقرات ذات الأرقام من(15–22).

رابعاً: مجال المصادر المساندة: وتمثله الفقرات ذات الأرقام من (23– 27)

خامساً: مجال الجوانب الأكاديمية: وتمثله الفقرات ذات الأرقام من (28– 33)

سادساً: مجال المبادأة بالعمل: وتمثله الفقرات ذات الأرقام من (34– 42)

سابعاً: الروح المعنوية: وتمثله الفقرات ذات الأرقام من (43–48)

وقد تمت الإجابة على الاستبانة وفقاً لسلم ليكرت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) ، وتعكس هذه الاستجابات في حالة الفقرات السلبية.

وتم الحكم على المستوى حسب المعيار التالي:

1.00–2.33 بمستوى متدنٍ

2.34–3.67 بمستوى متوسط

3.68–5.0 بمستوى مرتفع

حيث تم حساب المعيار كما يلي:

1–الفرق بين الحد الأعلى لبدائل أداة الدراسة والحد الأدنى لبدائل أداة الدراسة=5–1=4

2–ثم تم قسمة الفرق على عدد المستويات(مرتفع، متوسط، متدني) فتصبح تساوي 4/3=1.33

ثم تم إضافة ناتج القسمة إلى الحد الأدنى 1+1.33=2.33 متدني، ثم 2.34+1.33=3.67 متوسط، ثم 3.68+1.32=5 مرتفع.

صدق الأداة:

تم التحقق من صدق الأداة باستخدام صدق الظاهري من خلال عرضها على (10) محكمين من المختصين بموضوع الدراسة في جامعة مؤتة "ملحق ب " من أجل إبداء الرأي في كل فقرة من الفقرات التي تم وضعها في الأداة وفي كل مجال تنتمي له الفقرة، وصياغة كل فقرة من حيث اللغة والمجال الذي تنتمي إليه، وتم اعتماد معيار اتفاق نسبة 80% من المحكمين على كل فقرة، حيث تم الإبقاء على الفقرة التي اتفق عليها(80%) من المحكمين. وقد تلخصت أراء المحكمين فيما يلي: دمج بعض الفقرات للترابط بينهما، وصعوبة الفصل بينها مثل الفقرة(11) والفقرة(14) في المجال الثاني لتصبح فقرة واحدة، وإلغاء الفقرات التي تكررت وحذف الفقرات التي لا ترتبط بالموضوع فقد تم، حذف وإلغاء(5) فقرات من الأداة بصورتها الأولية إما لتكرارها أو لعدم مناسبتها للموضوع، وإضافة(3) فقرات، وتعديل صياغة بعض الفقرات الغامضة، لتصبح عدد الفقرات للأداة بصورتها النهائية (48) فقرة، والملحق(أ) يبين فقرات الاستبانة في صورتها الأولية، ويبين الملحق(ج) الاستبانة بصورتها النهائية بعد إجراء التعديلات.

ثبات الأداة:

تم التأكد من ثبات الأداة بطريقتين:

الأولى: ثبات الإعادة وبطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test–Retest) وذلك بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية تكونت من(20) فرداً تم اختيارهم عشوائياً من داخل مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، وباستخراج معامل الارتباط (بيرسون) بين مرتي التطبيق، وبفارق أسبوعين بين مرتي التطبيق، وقد بلغ معامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة (0.84).

الثانية: ثبات الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة باستخدام طريقة كرونباخ ألفا، وقد بلغ معامل الثبات المحسوب (0.86)، والجدول(3) يبين معاملات ثبات الإعادة ومعامل ثبات كرونباخ ألفا للمجالات تتراوح ما بين (79.- 86.).

جدول (3)

معاملات الثبات المحسوبة لأداة الدراسة

المجال	ثبات الإعادة	ثبات كرونباخ ألفا
التكامل المؤسسي	0.83	0.86
تأثير إدارة الجامعة	0.87	0.84
الاعتبارية	0.89	0.88
المصادر المساندة	0.77	0.75
الجوانب الأكاديمية	0.84	0.83
المبادأة بالعمل	0.80	0.81
الروح المعنوية	0.76	0.79
الكلي	0.84	

يلاحظ من خلال الجدول (3) أن قيم معاملات الثبات تعد مقبولة وأن المقياس صالح للاستخدام.

5.3 متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية:

المتغيرات المستقلة:

أ- النوع الاجتماعي: وله فئتان هما:

1- ذكر 2- أنثى

ب- الرتبة الأكاديمية ولها ثلاثة مستويات هي:

1- أستاذ 2- أستاذ مشارك 3- أستاذ مساعد

ج- الكلية ولها فئتان هما:

1- علمية 2- إنسانية

المتغير التابع: مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب.

6.3 المعالجات الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي من خلال برنامج الرزمة الإحصائية (SPSS)على النحو التالي:

1- تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول.

2- تم استخدام تحليل التباين المتعدد (MANOVA) للإجابة عن السؤال الثاني.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

يتناول هذا الفصل عرضا لنتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات.

1.4 عرض النتائج:

السؤال الأول: ما مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجة الكلية ولكل مجال من مجالات الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب، والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى مجالات الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية مرتبة تنازليا

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
التكامل المؤسسي	3.52	.605	1	متوسط
الاعتبارية	3.51	.734	2	متوسط
الجوانب الأكاديمية	3.47	.841	3	متوسط
المصادر المساندة	3.38	.759	4	متوسط
المبادأة بالعمل	3.36	.759	5	متوسط
تأثير إدارة الجامعة	3.29	.849	6	متوسط
الروح المعنوية	3.21	.845	7	متوسط
الكلي	3.40	.596		متوسط

ويلاحظ من خلال الجدول (4) أن مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب جاء بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.40) وانحراف معياري(.596)، وقد حل مجال التكامل المؤسسي في المرتبة الأولى وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي بلغ (3.52) وانحراف معياري (0.605)، تلاه مجال الاعتبارية في المرتبة الثانية وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي بلغ (3.51) وانحراف معياري (0.734)، وأخيراً جاء مجال الروح المعنوية وبمستوى توافر متوسط وبمتوسط حسابي بلغ (3.21) وانحراف معياري (0.845).

وفيما يلي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات كل مجال:

أولاً: التكامل المؤسسي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال التكامل المؤسسي والجدول (5) يبين ذلك:

جدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال التكامل المؤسسي مرتبة تنازليا

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	تواكب الجامعة التغييرات العالمية المتسارعة من حولها	3.71	1.04	1	مرتفعة
2	تتأثر سياسة الجامعة بآراء عدد من المتنفذين الداخليين والخارجيين	3.68	.85	2	مرتفعة
5	يتعرض أعضاء هيئة التدريس لضغوط (مجتمع محلي، أولياء أمور) متزايدة	3.52	1.03	3	متوسط
8	تفتح الجامعة أبوابها لنشاطات المجتمع المحلي	3.51	1.08	4	متوسط
7	يتكامل عمل الجامعة وعمل أعضاء هيئة التدريس	3.51	1.04	5	متوسط
3	يسود الإنسجام بين مختلف مستويات الإدارة الجامعية والهيئة التدريسية	3.45	1.02	6	متوسط
6	تتأثر قرارات الجامعة بالمحسوبية	3.39	1.15	7	متوسط
4	تحمي الجامعة أعضاء هيئة التدريس من ضغوطات المجتمع	3.39	1.05	8	متوسط
	الكلي	3.52	.605	متوسط	

ويلاحظ من خلال الجدول(5) أن فقرتين من فقرات مجال التكامل المؤسسي قد جاءت بمستوى مرتفع، وقد حلت الفقرة رقم(1) والتي تنص على" تواكب الجامعة التغييرات العالمية المتسارعة من حولها " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ(3.71) وانحراف معياري (1.04)، في حين حلت الفقرة رقم(4) والتي تنص على" تحمي الجامعة أعضاء هيئة التدريس من ضغوطات المجتمع المحلي " في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي بلغ (3.39) وانحراف معياري (1.05). وبالنسبة للمجال ككل جاء بمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (605.).

ثانياً: تأثير إدارة الجامعة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال تأثير إدارة الجامعة والجدول (6) يبين ذلك:

جدول رقم (6)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال تأثير إدارة الجامعة مرتبة تنازليا

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
9	تتخذ إدارة الجامعة القرارات عموما باستشارة جميع الاطراف المعنية	3.41	1.08	1	متوسط
11	تحترم إدارة الجامعة الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس	3.38	1.08	2	متوسط
12	تمتلك الإدارة الجامعية المقدرة على اتخاذ القرارات المهمة	3.31	1.15	3	متوسط
10	تساعد إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس على حل المشكلات التي تواجههم	3.24	1.07	4	متوسط
14	تحرص الإدارة الجامعية على توضيح الأهداف لأعضاء هيئة التدريس	3.22	1.15	5	متوسط
13	يمتلك أعضاء هيئة التدريس صلاحية التأثير على سياسة إدارة الجامعة	3.21	2.15	6	متوسط
	الكلي	3.29	.849		متوسط

ويلاحظ من خلال الجدول(6) أن جميع فقرات مجال تأثير إدارة الجامعة قد جاءت بمستوى متوسط، وقد حلت الفقرة رقم(9) والتي تنص على" تتخذ إدارة الجامعة القرارات عموما باستشارة جميع الاطراف المعنية " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ(3.41) وانحراف معياري (1.08)، في حين حلت الفقرة رقم(13) والتي تنص على" يمتلك أعضاء هيئة التدريس صلاحية التأثير على سياسة إدارة الجامعة " في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي بلغ(3.21) وانحراف معياري (2.15). وبالنسبة للمجال ككل جاء بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.29) وانحراف معياري (.849).

ثالثاً: الاعتبارية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال الاعتبارية والجدول (7) يبين ذلك:

جدول رقم (7)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال الاعتبارية مرتبة تنازليا

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
16	تعامل الإدارة الجامعية أعضاء هيئة التدريس باحترام	4.01	.885	1	مرتفع
17	تخبر الإدارة الجامعية أعضاء هيئة التدريس بجميع ما يدور في الجامعة من أحداث	3.66	.943	2	متوسط
19	تحرص إدارة الجامعة أن تسود أجواء المودة بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة	3.51	1.05	3	متوسط
20	تحقق الإدارة الجامعية العدالة بين أعضاء هيئة التدريس	3.47	2.07	4	متوسط
18	تشجيع أعضاء هيئة التدريس على حل المشكلات بروح الفريق الواحد	3.46	1.07	5	متوسط
15	تعامل الإدارة الجامعية أعضاء هيئة التدريس كزملاء	3.42	1.06	6	متوسط
21	يوجد ثقة متبادلة بين الإدارة الجامعية وأعضاء هيئة التدريس	3.38	1.04	7	متوسط
22	تعامل الإدارة الجامعية العاملين فيها كل بما يستحق	3.32	1.14	8	متوسط
	الكلي	3.51	.734		متوسط

ويلاحظ من خلال الجدول(7) أن فقرة واحدة من فقرات مجال الاعتبارية قد جاءت بمستوى مرتفع، في حين جاءت الفقرات المتبقية بمستوى متوسط، وقد حلت الفقرة رقم(16) والتي تنص على" تعامل الإدارة الجامعية أعضاء هيئة التدريس باحترام " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ(4.01) وانحراف معياري (885.)، في حين حلت الفقرة رقم(22) والتي تنص على" تعامل الإدارة الجامعية العاملين فيها كل بما يستحق " في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي بلغ(3.32) وانحراف معياري

(1.14). وبالنسبة للمجال ككل جاء بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (.734).

رابعا: المصادر المساندة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال المصادر المساندة والجدول (8) يبين ذلك:

جدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال المصادر المساندة مرتبة تنازليا

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
23	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المصادر (الانترنت، والحواسيب، والمختبرات، والمكتبات، وغيرها) التي تمكنهم من أداء عملهم بفعالية	3.46	1.05	1	متوسط
24	تتوافر في الجامعة قنوات اتصال (داخلية وخارجية) مفتوحة	3.39	1.00	2	متوسط
27	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على الاستفادة من قاعدة البيانات التكنولوجية في الجامعة	3.38	1.07	3	متوسط
26	تهتم الجامعية بإدارة الوقت بشكل فاعل	3.34	1.06	4	متوسط
25	يتوافر العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس لإنجاز العمل	3.33	1.09	5	متوسط
	الكلي	3.38	.759		متوسط

ويلاحظ من خلال الجدول(8) أن جميع فقرات مجال المصادر المساندة قد جاءت بمستوى متوسط، وقد حلت الفقرة رقم(23) والتي تنص على" توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المصادر(الانترنت، والحواسيب، والمختبرات، والمكتبات، وغيرها) التي تمكنهم من أداء عملهم بفعالية " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ(3.46) وانحراف معياري(1.05)، في حين حلت الفقرة رقم(25) والتي تنص على" يتوافر العدد الكافي من

أعضاء هيئة التدريس لإنجاز العمل " في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي بلغ(3.33) وانحراف معياري (1.09). وبالنسبة للمجال ككل جاء بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري (.759).

خامسا: الجوانب الأكاديمية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال الجوانب الأكاديمية والجدول (9) يبين ذلك:

جدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال الجوانب الأكاديمية مرتبة تنازليا

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
28	تكرم الجامعة الطلبة المتفوقين أكاديميا	3.61	2.12	1	متوسط
32	يتم تطوير الاهداف الاكاديمية بشكل مستمر	3.55	1.04	2	متوسط
33	تتميز البيئة التعليمية في الجامعة بالتنظيم الكفؤ	3.47	1.02	3	متوسط
31	تحرص الجامعة على تقييم داخلي و خارجي للحفاظ على مستوى أكاديمي متميز لطلبتها	3.43	1.08	4	متوسط
30	تهدف الجامعة بشكل رئيس للتميز الأكاديمي هو الهدف الرئيس للجامعة	3.41	1.04	5	متوسط
29	توفر الجامعة لطلبتها بيئة تعليمية قائمة على اكتساب المعارف والمهارات	3.35	1.01	6	متوسط
	الكلي	3.47	.841		متوسط

ويلاحظ من خلال الجدول(9) أن جميع فقرات مجال الجوانب الأكاديمية قد جاءت بمستوى متوسط، وقد حلت الفقرة رقم(28) والتي تنص على" تكرم الجامعة الطلبة المتفوقين أكاديميا " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ(3.61) وانحراف معياري (2.12)، في حين حلت الفقرة رقم(29) والتي تنص على" توفر الجامعة لطلبتها بيئة تعليمية قائمة على اكتساب المعارف والمهارات " في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط

وبمتوسط حسابي بلغ(3.35) وانحراف معياري (1.01). وبالنسبة للمجال ككل جاء بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري (.841).

سادسا: المبادأة بالعمل

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال المبادأة بالعمل والجدول (10) يبين ذلك:

جدول رقم (10)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال المبادأة بالعمل مرتبة تنازليا

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
34	تطلب الإدارة الجامعية من أعضاء هيئة التدريس الإلتزام بالأنظمة والتعليمات	3.63	1.05	1	متوسط
36	العمل التشاركي هو أحد قيم العمل الرئيسة في الجامعة	3.45	1.11	2	متوسط
35	تتصف سياسات العمل الجامعي بالإنصاف والعدالة والمساواة	3.39	1.06	3	متوسط
41	يعاني عضو هيئة التدريس من ضغوط العمل الأكاديمي	3.37	1.09	4	متوسط
37	تمتلك الإدارة الجامعية نظاما فعالا لتقييم الاداء	3.37	2.69	5	متوسط
42	تسعى الإدارة الجامعية إلى التغييرات الايجابية	3.35	1.08	6	متوسط
38	هناك نظام مساءلة فعلي مطبق بالجامعة	3.28	1.11	7	متوسط
40	تتم إجراءات العمل في الجامعة بالسرعة الممكنة بعيدا عن البيروقراطية	3.25	1.14	8	متوسط
39	تحترم الإدارة الجامعية آراء أعضاء هيئة التدريس ومشاركتهم في التقييم	3.23	1.15	9	متوسط
	الكلي	3.36	.759		متوسط

ويلاحظ من خلال الجدول(10) أن جميع فقرات مجال المبادأة بالعمل قد جاءت بمستوى متوسط، وقد حلت الفقرة رقم(34) والتي تنص على" تطلب الإدارة الجامعية من

أعضاء هيئة التدريس الإلتزام بالأنظمة والتعليمات " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ(3.63) وانحراف معياري (1.05)، في حين حلت الفقرة رقم(39) والتي تنص على" تحترم الإدارة الجامعية آراء أعضاء هيئة التدريس ومشاركتهم في التقييم " في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي بلغ(3.23) وانحراف معياري (1.15). وبالنسبة للمجال ككل جاء بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.36) وانحراف معياري (.759).

سابعا: الروح المعنوية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال الروح المعنوية والجدول (11) يبين ذلك:

جدول رقم (11)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال الروح المعنوية مرتبة تنازليا

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
44	يحقق أعضاء هيئة التدريس ذواتهم عبر الأدوار المنوطة بهم	3.27	.993	1	متوسط
45	تسعى الجامعة لإبقاء الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس عالية	3.25	1.06	2	متوسط
43	يسود الجامعة مناخ ايجابي مساند للعاملين	3.23	1.07	3	متوسط
47	يتمتع أعضاء هيئة التدريس بالاستقلالية في العمل	3.22	1.05	4	متوسط
46	يسود الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس عن الراتب الذي يتقاضونه والمزايا المقدمة لهم	3.15	1.12	5	متوسط
48	تبذل الجامعة أقصى جهدها لتلبية حاجات أعضاء هيئة التدريس	3.12	1.13	6	متوسط
	الكلي	3.21	.845		متوسط

ويلاحظ من خلال الجدول(11) أن جميع فقرات مجال الروح المعنوية قد جاءت بمستوى متوسط ، وقد حلت الفقرة رقم(44) والتي تنص على" يحقق أعضاء هيئة التدريس

ذواتهم عبر الأدوار المنوطة بهم " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ(3.27) وانحراف معياري (993.)، في حين حلت الفقرة رقم(48) والتي تنص على" تبذل الجامعة أقصى جهدها لتلبية حاجات أعضاء هيئة التدريس " في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي بلغ(3.12) وانحراف معياري (1.13). وبالنسبة للمجال ككل جاء بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.21) وانحراف معياري (845.).

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء الهيئة التدريسية لمستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي والكلية والرتبة الأكاديمية ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة (النوع الاجتماعي، والكلية، والرتبة الأكاديمية) والجدول(12) يبين ذلك:

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب تبعا لمتغيرات النوع الاجتماعي والكلية والرتبة الأكاديمية

المجال		النوع الاجتماعي		الكلية		الرتبة الأكاديمية		
		ذكر	انثى	انسانية	علمية	استاذ	مشارك	مساعد
التكامل المؤسسي	العدد	230	34	135	129	64	99	101
	المتوسط	3.49	3.75	3.49	3.54	3.64	3.53	3.44
	الانحراف	.595	.628	.602	.609	.564	.679	.543
تأثير إدارة الجامعة	العدد	230	34	135	129	64	99	101
	المتوسط	3.27	3.53	3.27	3.31	3.52	3.39	3.29
	الانحراف	.836	.913	.746	.948	.605	.697	1.04
الاعتبارية	العدد	230	34	135	129	64	99	101
	المتوسط	3.49	3.64	3.53	3.50	3.22	3.29	3.63
	الانحراف	.745	.653	.721	.749	.716	.849	.660
المصادر المساندة	العدد	230	34	135	129	64	99	101
	المتوسط	3.37	3.49	3.39	3.37	3.51	3.44	3.51
	الانحراف	.737	.817	.695	.803	.851	.646	.734
الجوانب الأكاديمية	العدد	230	34	135	129	64	99	101
	المتوسط	3.46	3.52	3.58	3.36	3.51	3.24	3.43
	الانحراف	.852	.770	.695	.959	.601	.853	.705
المبادأة بالعمل	العدد	230	34	135	129	64	99	101
	المتوسط	3.33	3.52	3.36	3.35	3.38	3.52	3.39
	الانحراف	.746	.837	.705	.815	.748	.789	.838
الروح المعنوية	العدد	230	34	135	129	64	99	101
	المتوسط	3.18	3.36	3.22	3.19	3.50	3.47	3.45
	الانحراف	.823	.972	.810	.883	.878	.841	.671
الكل	العدد	230	34	135	129	64	99	101
	المتوسط	3.37	3.56	3.42	3.38	3.29	3.35	3.36
	الانحراف	.578	.690	.546	.645	.856	.714	.759

يتبين من الجدول(12) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لمستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع الاجتماعي، والكلية، والرتبة الأكاديمية)، ولمعرفة فيما إذا كانت تلك الفروق ذات دلالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين المتعدد والجدول(13) يبين ذلك:

جدول (13)

نتائج تحليل التباين المتعدد لدلالة الفروق في مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب تبعا لمتغيرات النوع الاجتماعي والكلية والرتبة الأكاديمية

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
النوع الاجتماعي	التكامل المؤسسي	2.09	1	2.09	5.85	*.016
	تأثير إدارة الجامعة	2.20	1	2.20	3.00	.084
	الاعتبارية	.753	1	.753	1.39	.240
قيمة هوتلنج Hotllings trace .028	المصادر المساندة	.591	1	.591	1.05	.306
	الجوانب الاكاديمية	.373	1	.373	.524	.470
	المبادأة بالعمل	1.23	1	1.22	2.11	.148
	الروح المعنوية	1.21	1	1.21	1.65	.200
الكلية	التكامل المؤسسي	.134	1	.134	.374	.541
	تأثير إدارة الجامعة	.151	1	.151	.206	.650
	الاعتبارية	.046	1	.046	.086	.770
قيمة هوتلنج Hotllings trace .039	المصادر المساندة	.021	1	.021	.037	.847
	الجوانب الاكاديمية	3.06	1	3.06	4.30	*.039
	المبادأة بالعمل	.004	1	.004	.006	.937
	الروح المعنوية	.041	1	.041	.056	.813
الرتبة الاكاديمية	التكامل المؤسسي	1.94	2	.972	2.71	.068
	تأثير إدارة الجامعة	1.42	2	.712	.972	.380
قيمة ويلكس	الاعتبارية	1.54	2	.769	1.42	.244

Wilks' Lambda .927	المصادر المساندة	3.22	2	1.61	2.87	.059
	الجوانب الاكاديمية	.641	2	.320	.450	.638
	المبادأة بالعمل	1.22	2	.611	1.05	.352
	الروح المعنوية	.484	2	.242	.331	.719
الخطأ	التكامل المؤسسي	90.916	259	.358		
	تأثير إدارة الجامعة	185.981	259	.732		
	الاعتبارية	137.594	259	.542		
	المصادر المساندة	142.337	259	.560		
	الجوانب الاكاديمية	180.706	259	.711		
	المبادأة بالعمل	148.096	259	.583		
	الروح المعنوية	186.020	259	.732		

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$**

يتبين من الجدول (13) الآتي:

1- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية $(\alpha \leq 0.05)$ تعزى للرتبة الأكاديمية في جميع المجالات .

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية $(\alpha \leq 0.05)$ تعزى للكلية في مجال الجوانب الأكاديمية ولصالح الكليات الإنسانية بعد العودة للمتوسطات الحسابية.

3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية $0.05 \geq (\alpha)$ تعزى للنوع الاجتماعي في مجال التكامل المؤسسي، وبالعودة إلى المتوسطات الحسابية نجدها لصالح الإناث.

2.4 مناقشة النتائج

مناقشة نتائج السؤال الأول

أشارت النتائج الواردة في الجدول (4) أن مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب كان ضمن المستوى المتوسط، وبالتالي هي بحاجة إلى المزيد من العمل من أجل رفع فاعليتها إلى المستوى المرتفع، وقد يعزى ذلك إلى أن هناك علاقة وثيقة بين المجالات السبعة للصحة المنظمية، وتكامل المهمات مع بعضها البعض. وأنها لم تصل

إلى المستوى المنشود أو المطلوب، وبالتالي فهي بحاجة إلى العمل بجدية أكثر لإضفاء بيئة عمل صحية ومناخ إيجابي، وتعكس هذه النتيجة الحاجة لمزيد من الإنفتاح نحو أساليب إدارية معاصرة لتدعيم البيئة الصحة في جامعات إقليم الجنوب، كما قد يعزى ذلك إلى طبيعة الفكر الإداري السائد في الجامعات والذي ما زال يرضخ تحت بيروقراطية العمل مما يساهم في تدني مستوى الصحة المنظمية المنشود والذي ما زال تفعيله يتسم بالحداثة في النظم الإدارية السائدة.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة سالم (2007) التي توصلت إلى أن مستوى الصحة المنظمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً ، واتفقت أيضاً مع نتائج دراسة الحجايا والكريمين (2011) التي بينت نتائجها أن مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس محافظتي معان والطفيلة في إقليم الجنوب كان متوسطا ودراسة نصرالله ومسعوديان(, Nasrallah Masudianm,2013) التي أظهرت أن مستوى الصحة المنظمية كان متوسطا من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. فيما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الشريفي) 2013 (التي جاءت نتائجها أن مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعا.

وفيما يأتي عرض لمناقشة النتائج المتعلقة مجال من مجالات الصحة المنظمية حسب الترتيب التي حصل عليها كل مجال من هذه المجالات:

مجال التكامل المؤسسي: حصل هذا المجال على مستوى متوسط، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (3.70) و (3.39) وتعني هذه النتيجة أن مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في مجال التكامل المؤسسي كان متوسطا، ويمكن أن يفسر ذلك بأن إدارة الجامعة لا تقوم بحماية أعضاء هيئة التدريس من مطالب المجتمع المحلي غير المرغوبة بشكل كبير وأن بعضاً منهم يتأثر بشكل متوسط بالمحسوبية والواسطة وآراء بعض المتنفذين في الجامعة، وأن إدارة الجامعة تتعرض لضغوطات في بعض القرارات وبالتالي

تفرض بعضاً من الضغوط على أعضاء هيئة التدريس، وهذا ما قد يفسر حصول فقرة " تحمي الجامعة أعضاء هيئة التدريس من الضغوطات" على المرتبة الأخيرة، بينما حلت الفقرة التي تشير الى مواكبة الجامعة للتغييرات العالمية المتسارعة في المرتبة الأولى ويمكن أن يعزى ذلك الى حرص الجامعات الأردنية على دخول المنافسة العالمية والتميز الأكاديمي وحصولها على الاعتمادية سببا في ذلك.

مجال الاعتبارية: حصل هذا المجال على مستوى متوسط وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (4.00) و (3.32) ويشير ذلك إلى أن إدارة الجامعة تعامل أعضاء هيئة التدريس بإحترام وكزملاء، ويطلعونهم على بعض ما يدور في الجامعة ويشركونهم في اتخاذ القرارات المؤثرة في عملهم، وهذا يؤدي إلى وجود علاقة ثقة جيده نوعا ما بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس ولكن ليست بمستوى مرتفع، وهذا ما يفسر حصول فقرة " تعامل إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس بإحترام" على المرتبة الأولى، أما حصول فقرة " تعامل إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس بما يستحق" على المرتبة الأخيرة فقد يفسر ذلك الى عدم تحقيق مبدأ العدالة بين أعضاء هيئة التدريس من خلال ما يسمى الحوكمة ومبدأ المساءلة داخل الجامعة.

الجوانب الاكاديمية: تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (3.61) و (3.35) وتعني هذه النتيجة أن مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في مجال الجوانب الاكاديمية كان متوسطا، وتفسر هذه النتيجة أن تطوير الأهداف الأكاديمية بحاجة أن يتم بشكل مستمر، كما أن إدارة الجامعة يجب أن تقوم بتأمين بيئة تعليمية صحية للطلبة، وحلت الفقرة "تكرم الجامعة الطلبة المتفوقين أكاديميا" في المرتبة الأولى وقد يعزى ذلك الى طبيعة الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعات والتزامها بتعليمات وزارة التعليم العالي وأسس الإعتماد، وقد يفسر كذلك بسعي الجامعات إلى التميز الأكاديمي الهدف الرئيس للجامعة، وبالتالي أن يكون هناك إهتماماً واضحاً بتشجيع التفوق الأكاديمي وتعزيزه وجاءت الفقرة " توفر الجامعة لطلبتها بيئة تعليمية قائمة على اكتساب المعارف والمهارات" في المرتبة

الأخيرة وقد يعزى ذلك الى الأساليب التقليدية التي مازال يستخدمها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات مما يقلل من اكتساب المهارات للطلبة.

مجال المصادر المساندة : كما حصل هذا المجال على مستوى متوسط، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (3.45) و (3.34) ، وقد يعزى ذلك إلى توافر العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس لإنجاز العمل، وتوافر قنوات إتصال داخلية وخارجية أحياناً، وبالنسبة إلى المصادر التي تساعد على العملية التعليمية مثل المختبرات والمكتبات والإنترنت فأنها تتوافر ولكن ليس بشكل دائم، لذلك على إدارة الجامعة العمل الدائم لتوفير ما ينسجم مع المستجدات العلمية من وسائل ومختبرات وتزويد المكتبات بأحدث الكتب وعقد دورات لتدريب العاملين على استخدام كل الأجهزة الحديثة، وقد حلت الفقرة" توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المصادر(الانترنت، والحواسيب، والمختبرات، والمكتبات، وغيرها) التي تمكنهم من أداء عملهم بفعالية" في المرتبة الأولى، وقد يعزى ذلك الى حرص الجامعات على توفير البيئة المناسبة للطلبة، وتحقيق شروط وأسس الإعتماد العام والخاص، ويفسر ذلك أنه يعد مؤشر إيجابي على مدى نجاح إدارة الجامعة في المستوى الإداري في توفير الموارد والمصادر اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بأشكالها كافة. بينما جاءت الفقرة" يتوافر العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس لإنجاز العمل" في المرتبة الأخيرة وقد يفسر ذلك إلى حرص الجامعات على ضبط الإنفاق بعدم تعيين أعضاء هيئة تدريس جدد، كما يمكن أن يعزى ذلك إلى ندرة بعض التخصصات وعزوف بعض أعضاء هيئة التدريس عن العمل في جامعات الجنوب لأسباب مختلفة.

المبادأة بالعمل : وحصل هذا المجال على مستوى متوسط، وتعني هذه النتيجة أن مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في مجال المبادأة بالعمل كان متوسطا، وحصلت الفقرة " تطلب الإدارة الجامعية من أعضاء هيئة التدريس الإلتزام بالأنظمة والتعليمات" على المرتبة الأولى وقد يعزى ذلك إلى أنه يجري أحياناً تطبيق نظام مساءلة فعلي ووجود نظام فعال لتقييم الأداء، كما أن التقيد

بالأنظمة مطلب أساسي في الجامعة، بينما جاءت الفقرة" تحترم الإدارة الجامعية آراء أعضاء هيئة التدريس ومشاركتهم في التقييم" في المرتبة الأخيرة وقد يعزى ذلك الى بيروقراطية العمل الإداري الذي ما زال يمارس في الجامعات، وممارسة التفرد في القرار من قبل الإدارة الجامعية وعدم الرغبة في مناقشة القرارات مما قد يؤثر سلبا على الإلتزام بها وتنفيذها نتيجة معارضتها.

تأثير إدارة الجامعة: وحصل هذا المجال على مستوى متوسط، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (3.41) و (3.21) وتعني هذه النتيجة أن مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في مجال تأثير إدارة الجامعة كان متوسطا، ويمكن أن يفسر ذلك أن القرارات تتخذ أحيانا باستشارة جميع الأطراف في الجامعة وأن أعضاء هيئة التدريس يملكون تأثيرا في سياسة الجامعة، فيما تقوم القيادة الإدارية في بعض الأحيان بتوضيح الأهداف المراد تحقيقها لأعضاء هيئة التدريس، ومن جهتهم تحترم إدارة الجامعة الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس وهذا ما يفسر حصول فقرة " تتخذ إدارة الجامعة القرارات عموما باستشارة جميع الأطراف المعنية" على المرتبة الأولى وهذا يؤدي إلى إضفاء جو متوسط من الانسجام ببن مختلف المستويات الممثلة بالإدارة والهيئة التدريسية في الجامعة، أما حصول فقرة " يمتلك أعضاء هيئة التدريس صلاحية التأثير على سياسة إدارة الجامعة" على المرتبة الأخيرة فقد يفسر ذلك إلى التقيد بالتعليمات والقوانين والسياسات المرسومة مسبقا.

مجال الروح المعنوية: وحصل هذا المجال على مستوى متوسط، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (3.27) و (3.12) وتعني هذه النتيجة أن مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في مجال الروح المعنوية كان متوسطا، ويمكن أن يفسر حصول هذا المجال على المرتبة الأخيرة بين المجالات أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بالاستقلالية في العمل بشكل متوسط، ووقد يعزى ذلك إلى أن الروح المعنوية مرتبطة إرتباطا إيجابياً بالجانب الاقتصادي لدى أعضاء هيئة التدريس وأن مدى رضاهم عن الرواتب التي تقدمها الجامعة

أحد جوانب الروح المعنوية الرئيسة، وجاءت الفقرة " يحقق أعضاء هيئة التدريس ذواتهم عبر الأدوار المنوطة بهم" في المرتبة الأولى وقد يفسر ذلك بعدم شعور عضو هيئة التدريس بالمكانة الذاتية بسبب عدم مشاركتهم في رسم السياسات والتأثير على القرارات المهمة وأنهم لا يحققون ذواتهم بشكل دائم من خلال الأدوار التي يقومون بها، وحلت الفقرة " تبذل الجامعة أقصى جهدها لتلبية حاجات أعضاء هيئة التدريس" في المرتبة الأخيرة وقد يعزى ذلك الى عدم شعور أعضاء هيئة التدريس بالرضا حول الراتب والمزايا التي يتقاضونها وعدم جدية الجامعة في تحسين أوضاعهم كان متفاوتا .

مناقشة نتائج السؤال الثاني

أظهرت نتائج السؤال الثاني للدراسة الذي ينص: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء الهيئة التدريسية لمستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي والكلية والرتبة الأكاديمية ؟

هنالك فروقا في مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير النوع الاجتماعي في مجال التكامل المؤسسي ولصالح الاناث، ويمكن تفسير ذلك إلى أن الذكور يميلون دائما إلى رفض الواقع وما يتخلله من إقصاء لبعضهم من المشاركة واتخاذ القرارات والضغوط التي تمارس عليهم ورفضهم لبعض القرارات لشعورهم بالمحسوبية فيها، بينما الاناث تميل دائما إلى القبول بالقرارات حتى وإن كانت غير سليمة بسبب عدم الرغبة في خوض صراعات مع إدارة الجامعة، وبالتالي شعورهن بالصحة المنظمية داخل الجامعة أكبر من الذكور، كما قد يعزى ذلك إلى رغبة أعضاء هيئة التدريس من الذكور بتفعيل دور الجامعة خارج اسوارها وأن يكون لها دور فاعل في المجتمع المحيط وحتى وإن كان على حساب وقتهم الشخصي وهذا ما لا ترغب به أعضاء هيئة التدريس من الإناث.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الكمالي (2011) ودراسة ريسبوجلو (Recepoglu,2013) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الاناث مستوى الصحة المنظمية. فيما اختلفت نتائج

هذه الدراسة مع دراسة عطايا ورمضان (2013) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الذكور في مستوى الصحة المنظمية، كما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة مرمش (2015) ودراسة وشاح (2015) ودراسة الشريفي (2013) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي في مستوى الصحة المنظمية.

وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، وقد يعود السبب في ذلك إلى التقارب في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في موضوع الصحة المنظمية داخل الجامعات فهم يدركون ويلمسون مجالات الصحة المنظمية بمجرد التحاقهم في الجامعة وعلى إطلاع مباشر بمجالات الصحة المنظمية والتي لا تتغير بترقية أعضاء هيئة التدريس، وبالتالي ما يدركه عضو هيئة التدريس برتبة استاذ هو ما يدركه عضو هيئة التدريس برتبة استاذ مساعد ولا تختلف النظرة إلى هذه المجالات باختلاف الرتب الاكاديمية لأنها تمارس على جميع الاعضاء دون النظر إلى الرتب الاكاديمية. وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة وشاح (2015) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الاكاديمية لصالح رتبة استاذ في مستوى الصحة المنظمية.

كما أظهرت النتائج وجود فروق في مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الكلية في مجال الجوانب الأكاديمية ولصالح الكليات الإنسانية، ويمكن تفسير ذلك إلى أن حاجات ومتطلبات الكليات الإنسانية أقل من متطلبات الكليات العلمية، فالكليات العلمية على اتصال دائم مع إدارة الجامعة فيما يختص في المخاطبات اللازمة للأبحاث والتطورات العلمية وتوفير الدعم اللازم وندرة بعض التخصصات العلمية، كما قد يعزى ذلك إلى أن تطبيق المنهجية العلمية للاستراتيجيات التعليمية في الجامعة مازالت بشكل متواضع وعدم تحقيق ما يحتاجه عضو هيئة التدريس في الكليات العلمية في مجال السياسات في الجامعة نتيجة

وجود العديد من المشاكل التي يعاني منها متخذو القرارات وصانعو الاستراتيجيات التعليمية في الجامعة وبالتالي رضا عضو هيئة التدريس في الكليات العلمية أقل منه في الكليات الانسانية نحو الصحة المنظمية. وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة عطايا ورمضان (2013) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص في مستوى الصحة المنظمية.

3.4 التوصيات

اعتماداً على النتائج السابقة يمكن تقديم التوصيات التالية :

1- ضرورة سعي إدارات الجامعات لتبني مفهوم الصحة المنظمية من خلال وضع خطط استراتيجية واقعية لتحسين مستوى الصحة المنظمية بأبعادها المختلفة بالجامعات، وذلك كخطوة أولية لنشر ثقافة الصحة المنظمية من تهيئة وتغيير وتدريب وتطوير مستمر.
2- توفير المتطلبات المادية والبشرية والمعلوماتية اللازمة لإنجاح الخطط الإستراتيجية لتحسين الصحة المنظمية بالجامعات.
3- العمل على تعزيز المعنويات في الجامعات من خلال تقديم حوافز معنوية ومادية للعاملين، وتنمية العلاقات الاجتماعية بينهم، وتطوير إجراءات العمل، وتحسين الصحة المنظمية.
4- إجراء المزيد من الدراسات ذات الصلة بالصحة المنظمية على الجامعات الأخرى، والمؤسسات التعليمية المختلفة، في ظل ندرة الدراسات المحلية في هذا المجال.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

الأسطل، طارق زياد (2008) **درجة تطبيق الإدارة بالأهداف في الجامعات الأردنية الخاصة في عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية**، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

بطاح، أحمد والطعاني، حسن (2016) **الإدارة التربوية رؤية معاصرة**، عمان: دار الفكر.

الحجار، رائد حسين(2004). الصحة المنظمية في المدارس الأساسية في غزة من وجهة نظر المديرين والمعلمين، **مجلة العلوم التربوية والنفسية، 1(7)، 203- 222 نوفمبر**. غزة. فلسطين.

الحجايا، سليمان والكريمين، هاني (2012) مستوى توافر معايير الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مدارس محافظتي معان والطفيلة في إقليم جنوب الأردن،**المجلة التربوية 26**، 339-379.

الحراسيس، عمر سلامة (2004) **السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس، المحددات والمعوقات: دراسة ميدانية على الجامعات الأردنية الخاصة**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق.

الخطيب، أحمد ومعايعة، عادل (2006)**الإدارة الإبداعية للجامعات: نماذج حديثة**، عمان: جدارا للكتاب.

سالم، مها كامل. (2007). **أنموذج مقترح للصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء الواقع والاتجاهات الإدارية المعاصرة**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان.

السوالمة، غازي (2011) **مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة والخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية: عمان، الأردن.

سيف، أروى مصطفى (1996) **نمط السلطة ودورها في العلاقات التنظيمية في المستشفيات**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان

الشريفي، عباس (2013) مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين- دراسة ميدانية، **المجلة التربوية**، 28 (109)، 160 - 115.

الصرايرة، أكثم و الطيط، أحمد. (2010) توافر الصحة التنظيمية في شركات الاتصالات الأردنية، **المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 1(5)، 97- 109.**

الطويل، هاني (2001) **الإدارة التعليمية : مفاهيم وآفاق.** عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2001) **السلوك التنظيمي**، الإسكندرية: دار الجامعة.

عطايا، عبد الناصر و رمضان، عصام (2013) مستوى الصحة المنظمية بالمدارس الثانوية من وجهة نظر معلمي التعليم الثانوي العام بمصر، **مجلة جامعة النجاح للأبحاث،5(27)**، 1010 -1070.

العقيل، عصمت والحياري، حسن (2014) دور الجامعات في تدعيم المواطنة، **المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 10 (4)**، 517-529.

العلاونة، علي وعبيدات، محمد (1999) **نظرية المنظمة**، عمان: دار رند للنشر والتوزيع.

الفاعوري، رفعت (2005) **إدارة الابداع التنظيمي**، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية،

قانون وزارة التعليم العالي (2002) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

القريوتي، محمد قاسم. (2000) **السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة**، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

قصير، أحمد محمد (2006) **مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية في دولة الامارات العربية المتحدة وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم،** اطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان.

الكمالي، عبد القادر (2011) **مستوى الصحة التنظيمية المراكز التعليمية التابعة لإدارة السراج في دولة الكويت وعلاقته بدرجة ممارسة رؤساء المراكز للمهارات الإدارية من وجهة نظر المعلمين**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

مرمش، بدور هاشم (2015) **درجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المدارس الثانوية الخاصة بمحافظة عمان وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

ناصر، إبراهيم (2002) **المواطنة**، عمان: دار مكتبة الرائد العلمية للنشر.

وشاح، مؤيد (2015) **درجة ممارسة رؤساء الاقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Akbaba, S.(1997).Organizational **Health of Secondary Schools in Turkey and Changes Needed**, Unpublished Doctoral Dissertation, AnkaraUniversity:Ankara ,Turkey,http://aabss .org/perpectives1999/f26a kbaba.html.

Bevans, C.& Richard, M. &pilp,L.(2007). Factuly staf- and school-level predictors of school organizational health: A Multilevel Analysis, **Journal of School Health**, VoI,77. No. 6. Pp 294-302.

Cicchelli, J.J. (1975). Assessing the Organizational Health of School Systems. **ERIC**, Educational Research Index Document ED NO: 112 465.

Davey, Liane; Gore, Nancy & Parker, Owen. (2003). **Reaching Productive Engagement, The Four Pillar Approach to Managing Investment in Human Capital**, Watson Wyatt Worldwide: Ivey Management Services.

Hommand, H., Koscec, M. (2004). **A proposal to measure the organizational health and emotional wellness**, Canada: Entec Corporation, ABS University.

Hong, K., Law, L., and Toner, A. (2014). Organizational health: Astudy of a Malaysian private higher learning institution. **International Journal of Business and Society,** 15 (2), PP, 277 – 302.

Hoy, W. & Tartar, C. (1997). **The road to open and healthy schools: A handbook for change (Middle and secondary school Ed.).** Thousand Oaks. A: Corwin Press.

Hoy, W. K., & Hannum, J.W. (1997). Middle School Climate: An Empirical Assessment of Organizational Health and Student Achievement, **Educational Administration Quarterly**, 33(3), P. 290-311.

Keeton.C. (2003). **'District organization and management'. Clear Creek Independent School District**. Texas, USA.

Korkmaz, M. (2005). The relationship between organizational health and student achievement in primary schools. **Educational Administration-Theory and Practice**, (44), 529-548.

Mohsen F.F, Mohammad Hasan Mirzamohamadi Naghi Raedi Afsouran Sayed saied Mohammadi (2014) The study of the relationship of organizational health of the schools and that of the student'sacademic achievement (A case study of High schools of Kohkilouie and Boierahmad Province, Iran , **Procedia - Social and Behavioral Sciences** 109 , 628 – 633.

Nasrallah G. & Masudian P.(2013) Investigating organizational health at behbahan branch of Islamic Azad University with regard to

demographic variables in the view of faculty members, **J. Life Sci. Biomed**. 3(3): 213-220.

Neugebauer, R. (1990). Do you have a healthy organization?, **Exchange,** 72: 38-41.

Pourrajab, M.& Mahdinezhad, M.& Bijandi, M.& Basri, R.& Nazari, K. (2011), "Educational administrators' performance and organizational health: Key factors for sustainable development in high schools, **International Journal of Trade Economics and Finance,** 2, (5), 397-401.

Recepoglu, E. (2013). Investigating organizational health of Turkish primary and secondary schools in terms of teacher perceptions.**International Journal of Academic Research,** 5(4), PP, 29-34.

Schein, E. 1997. Organization Development and the Organization Future, **Organization Development Journal**, 15: 11-19.

Vansant, D. (2000). Organizational health ventures inc publications Columbia, University, USA.

Wolff. S. (2003). Organizational health beyond integrated disability. **Management Compensation and Benefits Review, Saranaclakc.** USA. 35(4), 7 -13.

الملحق (أ)

الأداة بصورتها الأولية

الأداة بصورتها الأولية

حضرة الدكتور ....المحترم

تقوم الباحثة بدراسة عنوانها (**مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس)** وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة التربوية – جامعة مؤتة.

ولأغراض هذه الدراسة قامت الباحثة بتطوير الاستبانة المرفقة المكونة من قسمين، هما:

القسم الأول: يتعلق بالفقرات التي تختص بالمعلومات الديمغرافية

(النوع الاجتماعي، الرتبة الأكاديمية، نوع الكلية)

القسم الثاني: يتعلق بالفقرات التي تختص بالصحة المنظمية

علما بان الإجابة على فقرات الاستبانة ستكون وفقا لمقياس ليكرت الخماسي.

وقد قامت الباحثة بتطوير وبناء الاستبانة الخاصة بهذه الدراسة من خلال مراجعة الدراسات السابقة والأدبيات المتعلقة بالموضوع .

ولكونكم تمتلكون المقدرة والمعرفة فان الباحثة تضع بين أيديكم هذه الاستبانة في صورتها الأولية راجية منكم التكرم بقراءة فقراتها وتحكيمها من حيث:

1- مدى انتماء الفقرة للمجال الذي تندرج تحته، وملاءمتها لموضوع الدراسة

2- شمولية المجال الواحد، ووضوح الفقرات وسلامتها العلمية واللغوية.

3- إضافة أو حذف أو تعديل ما ترونه مناسبا.

4- أية ملاحظات أو اقتراحات ترونها مناسبة.

وسيكون لآرائكم وتوجيهاتكم الأثر الكبير في تطوير الأداة وإخراجها بصورة ملائمة.

اسم المحكم	التخصص

شاكرة لكم تعاونكم واهتمامكم مع خالص احترامي وتقديري.

الباحثة: الاء طارق الضمرات

القسم الأول: المعلومات الديمغرافية

أرجو أن تضع إشارة (X) في المربع الذي يناسب إجابتك:

1. النوع الاجتماعي ذكر ☐ أنثى ☐
2. الكلية الإنسانية ☐ العلمية ☐
4. الرتبة العلمية أستاذ ☐ أستاذ مشارك ☐
أستاذ مساعد ☐

القسم الثاني:الفقرات التي تقيس الصحة المنظمية

الرقم	الفقرات	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة للمجال		التعديل
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
المجال الأول: التكامل المؤسسي								
1	تحمي الجامعة أعضاء هيئة التدريس من ضغوطات المجتمع المحلي							
2	تسير الجامعة التغييرات العالمية المتسارعة من حولها							
3	تفرض الجامعة ضغوطا على أعضاء هيئة التدريس							
4	تتأثر سياسة الجامعة بآراء عدد من المتنفذين							
5	يتعرض أعضاء هيئة التدريس لضغوط متزايدة من الجامعة							
6	تتأثر الجامعة بالمحسوبية							
7	هناك تعاون بين الجامعة وأعضاء هيئة التدريس							
8	تفتح الجامعة أبوابها لنشاطات المجتمع المحلي							
المجال الثاني: تأثير إدارة الجامعة								
9	تتخذ إدارة الجامعة القرارات عموما بإستشارة جميع الاطراف المعنية							
10	تساعد إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس على حل المشكلات التي تواجههم							
11	تحترم الإدارة الجامعة الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس							

الرقم	الفقرات	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة للمجال		التعديل
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
12	تمتلك الإدارة الجامعية المقدرة على إتخاذ القرارات الحاسمة							
13	يمتلك أعضاء هيئة التدريس تأثيرا في سياسة إدارة الجامعة							
14	يسود الإنسجام بين مختلف مستويات الإدارة الجامعية والهيئة التدريسة							
15	تحرص الإدارة الجامعية على توضيح الأهداف لأعضاء هيئة التدريس							
المجال الثالث: الاعتبارية								
16	تعامل الجامعية اعضاء هيئة التدريس كزملاء							
17	تعامل الجامعية اعضاء هيئة التدريس باحترام							
18	تعلم الجامعية اعضاء هيئة التدريس بجميع ما يدور في الجامعة							
19	يشترك اعضاء هيئة التدريس في القرارات المؤثرة في عملهم							
20	يتم تشجيع اغضاء هيئة التدريس على حل المشكلات بروح الفريق الواحد							
21	تسود أجواء المودة بين اعضاء هيئة التدريس							

الرقم	الفقرات	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة للمجال		التعديل
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
22	تحقق الجامعية العدالة بين اعضاء هيئة التدريس							
23	تطغى الثقة المتبادلة بين الجامعية واعضاء هيئة التدريس							
24	تعامل الجامعة العاملين فيها كل بما يستحق							
المجال الرابع: المصادر المساندة								
25	تتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس المصادر(الانترنت، الحواسيب، المختبرات، المكتبات، وغيرها) التي تمكنهم من إداء عملهم بفعالية							
26	يتوافر في الجامعة قنوات اتصال داخلية وخارجية مفتوحة							
27	يتوافر العدد الكافي من اعضاء هيئة التدريس لإنجاز العمل							
28	تهتم الجامعية بإدارة الوقت بشكل فاعل							
29	تشجع الجامعة اعضاء هيئة التدريس على الاستفادة من القاعدة العلمية و التكنولوجية في الجامعة بشكل عام							
المجال الخامس: الجوانب الأكاديمية								
30	تكرم الجامعة الطلبة المتفوقين اكاديميا							
31	توفر الجامعة لطلبتها بيئة تعليمية صحية							

الرقم	الفقرات	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة للمجال		التعديل
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
32	التميز الأكاديمي هو الهدف الرئيس للجامعة							
33	تحرص الجامعة على تقييم خارجي للحفاظ على مستوى اكاديمي متميز لطلبتها							
34	يتم تطوير الاهداف الأكاديمية بشكل مستمر							
35	تتميز البيئة التعليمية في الجامعة كونها منظمة							
المجال السادس: المبادأة بالعمل								
36	تطلب الجامعة من اعضاء هيئة التدريس الإلتزام بالأنظمة والتعليمات							
37	تتصف سياسات العمل الجامعي بالإنصاف والعدالة والمساواة							
38	العمل التشاركي احد قيم العمل الرئيسة في الجامعة							
39	تمتلك الجامعة نظاما فعالا لتقييم الاداء							
40	هناك نظام مساءلة فعلي مطبق بالجامعة							
41	تحترم الجامعية آراء اعضاء هيئة التدريس ومشاركتهم في التقييم							
42	تتم اجراءات العمل في الجامعة بالسرعة الممكنة بعيدا عن البيروقراطية							
43	يعاني عضو هيئة التدريس من ضغوط العمل الأكاديمي							

الرقم	الفقرات	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة للمجال		التعديل
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
44	تتوق الجامعية إلى التغييرات الايجابية							
المجال السابع: الروح المعنوية								
45	يسود الجامعة مناخ ايجابي مساند للعاملين							
46	يحقق اعضاء هيئة التدريس ذواتهم عبر الادوار المنوطة بهم							
47	تسعى الجامعية لإبقاء الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس عالية							
48	يسود الرضا لدى اعضاء هيئة التدريس عن الراتب الذي يتقاضونه والمزايا المقدمة لهم.							
49	يتمتع اعضاء هيئة التدريس بالاستقلالية في العمل							
50	تبذل الجامعية جهدها لتلبية حاجات اعضاء هيئة التدريس							

الملحق (ب)

أسماء السادة المحكمين

التسلسل	الإسم	التخصص	الجامعة
.1	د. عايد الخوالدة	الإدارة التربوية	جامعة مؤتة
.2	د. باسم الحوامدة	الإدارة التربوية	جامعة مؤتة
.3	د. نايل الرشايدة	الإدارة التربوية	جامعة مؤتة
.4	د. خالد الصرايرة	الإدارة التربوية	جامعة مؤتة
.5	د. اسماعيل الحباشنة	الإدارة التربوية	جامعة مؤتة
.6	أ.د. مدحت الطراونة	إدارة الأعمال	جامعة مؤتة
.7	د. منتهى بني هاني	إدارة الأعمال	جامعة مؤتة
.8	رولى الهلسة	إدارة الأعمال	جامعة مؤتة
.9	د. راجي الصرايرة	القياس والتقويم	جامعة مؤتة
.10	د. فيروز الضمور	نظم معلومات إدارية	جامعة مؤتة

الملحق (ج)

الأداة بصورتها النهائية

الأداة بصورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد الأستاذ الدكتور ....المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بدراسة عنوانها " **مستوى الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس** " وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة التربوية جامعة مؤتة، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير استبانة مكونة من (48) فقرة تقيس مستوى الصحة المنظمية.

راجية منكم التكرم بقراءة هذه الاستبانة وما تحتويه من فقرات بعناية واهتمام، والإجابة عن جميع فقراتها بدقة وموضوعية، مؤكدا لكم بان هذه المعلومات سوف تعامل بسرية تامة وتستخدم لإغراض البحث العلمي فقط.

شاكره لكم حسن تعاونكم

القسم الأول: معلومات ديمغرافية

أرجو أن تضع إشارة (X) في المربع الذي يناسب إجابتك:

1. النوع الاجتماعي ذكر ☐ أنثى ☐
2. الكلية إنسانية ☐ علمية ☐
3. الرتبة الأكاديمية أستاذ ☐ أستاذ مشارك ☐
أستاذ مساعد ☐

الباحثة: الاء طارق الضمرات

القسم الثاني: الفقرات التي تقيس الصحة المنظمية

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
المجال الاول: التكامل المؤسسي						
1	تواكب الجامعة التغييرات العالمية المتسارعة من حولها					
2	تتأثر سياسة الجامعة بآراء عدد من المتنفذين الداخلين والخارجين					
3	يسود الإنسجام بين مختلف مستويات الإدارة الجامعية والهيئة التدريسية					
4	تحمي الجامعة أعضاء هيئة التدريس من ضغوطات المجتمع المحلي					
5	يتعرض أعضاء هيئة التدريس لضغوط (مجتمع محلي، أولياء أمور) متزايدة					
6	تتأثر قرارات الجامعة بالمحسوبية					
7	يتكامل عمل الجامعة وعمل أعضاء هيئة التدريس					
8	تفتح الجامعة أبوابها لنشاطات المجتمع المحلي					
المجال الثاني: تأثير إدارة الجامعة						
9	تتخذ إدارة الجامعة القرارات عموما بإستشارة جميع الاطراف المعنية					
10	تساعد إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس على حل المشكلات التي تواجههم					
11	تحترم إدارة الجامعة الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس					
12	تمتلك الإدارة الجامعية المقدرة على إتخاذ القرارات المهمة					
13	يمتلك أعضاء هيئة التدريس صلاحية التأثير على سياسة إدارة الجامعة					
14	تحرص الإدارة الجامعية على توضيح الأهداف لأعضاء					

	هيئة التدريس					
المجال الثالث: الاعتبارية						
15	تعامل الإدارة الجامعية أعضاء هيئة التدريس كزملاء					
16	تعامل الإدارة الجامعية أعضاء هيئة التدريس باحترام					
17	تخبر الإدارة الجامعية أعضاء هيئة التدريس بجميع ما يدور في الجامعة من أحداث					
18	تشجيع أعضاء هيئة التدريس على حل المشكلات بروح الفريق الواحد					
19	تحرص إدارة الجامعة أن تسود أجواء المودة بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة					
20	تحقق الإدارة الجامعية العدالة بين أعضاء هيئة التدريس					
21	يوجد ثقة متبادلة بين الإدارة الجامعية وأعضاء هيئة التدريس					
22	تعامل الإدارة الجامعية العاملين فيها كل بما يستحق					
المجال الرابع: المصادر المساندة						
23	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المصادر(الانترنت، والحواسيب، والمختبرات، والمكتبات، وغيرها) التي تمكنهم من أداء عملهم بفعالية					
24	تتوافر في الجامعة قنوات اتصال (داخلية وخارجية) مفتوحة					
25	يتوافر العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس لإنجاز العمل					
26	تهتم الجامعية بإدارة الوقت بشكل فاعل					
27	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على الاستفادة من قاعدة البيانات التكنولوجية في الجامعة					
المجال الخامس: الجوانب الأكاديمية						
28	تكرم الجامعة الطلبة المتفوقين أكاديميا					

29	توفر الجامعة لطلبتها بيئة تعليمية قائمة على اكتساب المعارف والمهارات					
30	تهدف الجامعة بشكل رئيس للتميز الأكاديمي هو الهدف الرئيس للجامعة					
31	تحرص الجامعة على تقييم داخلي و خارجي للحفاظ على مستوى أكاديمي متميز لطلبتها					
32	يتم تطوير الاهداف الأكاديمية بشكل مستمر					
33	تتميز البيئة التعليمية في الجامعة بالتنظيم الكفؤ					
المجال السادس: المبادأة بالعمل						
34	تطلب الإدارة الجامعية من أعضاء هيئة التدريس الإلتزام بالأنظمة والتعليمات					
35	تتصف سياسات العمل الجامعي بالإنصاف والعدالة والمساواة					
36	العمل التشاركي هو أحد قيم العمل الرئيسة في الجامعة					
37	تمتلك الإدارة الجامعية نظاما فعالا لتقييم الاداء					
38	هناك نظام مساءلة فعلي مطبق بالجامعة					
39	تحترم الإدارة الجامعية آراء أعضاء هيئة التدريس ومشاركتهم في التقييم					
40	تتم إجراءات العمل في الجامعة بالسرعة الممكنة بعيدا عن البيروقراطية					
41	يعاني عضو هيئة التدريس من ضغوط العمل الأكاديمي					
42	تسعى الإدارة الجامعية إلى التغييرات الايجابية					
المجال السابع: الروح المعنوية						
43	يسود الجامعة مناخ ايجابي مساند للعاملين					
44	يحقق أعضاء هيئة التدريس ذواتهم عبر الأدوار المنوطة بهم					
45	تسعى الجامعة لإبقاء الروح المعنوية لأعضاء هيئة					

	التدريس عالية					
46	يسود الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس عن الراتب الذي يتقاضونه والمزايا المقدمة لهم.					
47	يتمتع أعضاء هيئة التدريس بالاستقلالية في العمل					
48	تبذل الجامعة أقصى جهدها لتلبية حاجات أعضاء هيئة التدريس					

الملحق (د)

كتب تسهيل المهمة

جامعة مؤتة
مكتب الرئيس



MU'TAH UNIVERSITY
President Office

الرقم : ٣٢٨٥
التاريخ :
الموافق :

Ref. :
Date :

الأستاذ الدكتور عميد المحترم

الدكتور القائم بأعمال عميد المحترم

تحية طيبة، وبعد:

فيرجى إجراء ما يلزم؛ لتسهيل مهمة الطالبة آلاء طارق الضمرات، التي تدرس في جامعة مؤتة ببرنامج ماجستير الإدارة التربوية، في توزيع استبانة دراستها الموسومة بـ: "**الصحة التنظيمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**"، على المعنيين لديكم؛ لغايات الحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لإعداد هذه الدراسة، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير.

واقبلوا الاحترام،،،

رئيس الجامعة بالوكالة

أ.د. محمد سالم الطراونة

نسخة/ عميد كلية الدراسات العليا

... - الأردن - هاتف: ٢٣٧٢٣٨٠-٣-٩٦٢+ ص.ب: (٧) الرمز البريدي: (٦١٧١٠) فاكس: ٢٣٧٥٥٤٠-٣-٩٦٢+
Mu'tah-Karak-Jordan-Tel: +962-3-2372380 P.O.Box: (7) Zip Code: (61710) Fax: +962-3-
www.mutah.edu.jo E-mail: mutah@mutah.edu.jo

بسم الله الرحمن الرحيم

MU'TAH UNIVERSITY

President Office



جامعة مؤتة

مكتب الرئيس

Ref :

Date :

الرقم : ١٠٨/٥٤/٢٣٨٤

التاريخ : ٢٠/جمادى الآخر/١٤٣٧هـ

الموافق : ٢٩/٣/٢٠١٦م

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الحسين بن طلال المحترم

تحية طيبة، وبعد:

فأرجو التكرم بالموافقة والإيعاز لمن يلزم؛ لتسهيل مهمة الطالبة آلاء طارق الصعيرات، التي تدرس في جامعة مؤتة ببرنامج ماجستير الإدارة التربوية، في توزيع استبانة دراستها الموسومة بـ: "**الصحة المنظمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**"، على المعنيين لديكم؛ لغايات الحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لإعداد هذه الدراسة، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير.

شاكرين لكم اهتمامكم وحرصكم على التعاون مع جامعة مؤتة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

رئيس الجامعة بالوكالة

أ.د. محمد سالم الطراونة

نسخة/ عميد كلية الدراسات العليا

٥٦٦/٤١

الكرك - الأردن - هاتف: ٢٣٧٢٣٨٠-٣-٩٦٢+ ص.ب: (٧) الرمز البريدي: (٦١٧١٠) فاكس: ٢٣٧٥٥٤٠-٣-٩٦٢+

Mu'tah-Karak-Jordan-Tel: +962-3-2372380 P.O.Box: (7) Zip Code: (61710) Fax: +962-3-2375S

www.mutah.edu.jo E-mail: mutah@mutah.edu.jo

MU'TAH UNIVERSITY

President Office

جامعة مؤتة

مكتب الرئيس



Ref. :

Date :

الرقم : [illegible]

التاريخ : [illegible]/شعبان/١٤٣٧هـ

الموافق : [illegible]/٥/٢٠١٦م

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الطفيلة التقنية المحترم

تحية طيبة، وبعد:

فأرجو التكرم بالموافقة والإيعاز لمن يلزم؛ لتسهيل مهمة الطالبة سمر فهد فلاح الفالح، التي تدرس في جامعة مؤتة ببرنامج ماجستير الإدارة التربوية، في الحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لإعداد دراستها الموسومة بـ: **"أنماط القوة التنظيمية التي يمارسها عمداء الكليات في جامعات الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"**، من المعنيين لديكم؛ وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير.

شاكرين لكم اهتمامكم وحرصكم على التعاون مع جامعة مؤتة، ودعمها لتحقيق أهدافها في خدمة هذا الوطن في ظل حضرة صاحب الجلالة الهاشمية الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم يحفظه الله ويرعاه.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

رئيس الجامعة

أ.د. رضا شبلي الخوالدة

نسخة: عميد كلية الدراسات العليا

١٢١/٥٦٨/٢٠٠٠

ك - الأردن - هاتف: ٢٣٧٢٣٨٠-٣-٩٦٢+ ص.ب: (٧) الرمز البريدي: (٦١٧١٠) فاكس: ٢٢٧٥٥٤٠-٣-٩٦٢+

Mu'tah-Karak-Jordan-Tel: +962-3-2372380 P.O.Box: (7) Zip Code: (61710) Fax: +962-3-2

المعلومات الشخصية

الاسم: الآء طارق الضمرات

الكلية: العلوم التربوية

التخصص: الإدارة التربوية

العنوان: الكرك